

| |
|--|
| ГЛАВНАЯ |
| СЕНАТ |
| МАЖИЛИС |
| Республика Казахстан |
| Конституция Республики Казахстан |
| О Парламенте Республики Казахстан и статусе его депутатов |
| Регламент Парламента Республики Казахстан |
| История развития парламентаризма в Казахстане |
| Законодательные акты |


[Назад](#)

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ОГЛАВЛЕНИЕ

Общая часть

| |
|--|
| Раздел 1. Общие положения |
| Глава 1. Основные положения |
| Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе |
| Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан |
| Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан |
| Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан |
| Статья 5. Недопустимость ограничения прав в сфере труда |
| Статья 6. Свобода труда |
| Статья 7. Запрещение дискриминации в сфере труда |
| Статья 8. Запрещение принудительного труда |
| Статья 9. Сфера действия настоящего Кодекса |
| Статья 10. Трудовые договоры, соглашения сторон социального партнерства, коллективные договоры, акты работодателя в сфере труда |
| Статья 11. Акты работодателя |
| Статья 12. Порядок учета мнения или согласования с представителями работников при издании актов работодателя |
| Статья 13. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом |
| Статья 14. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан |
| Глава 2. Компетенция государственных органов в области регулирования трудовых отношений |
| Статья 15. Компетенция Правительства Республики Казахстан в области регулирования трудовых отношений |
| Статья 16. Компетенция уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений |
| Статья 17. Компетенция территориальных подразделений уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений |
| Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений |
| Глава 3. Субъекты трудовых отношений. Основания возникновения трудовых отношений |
| Статья 19. Субъекты трудовых отношений |
| Статья 20. Основания возникновения трудовых отношений |
| Статья 21. Заключение трудового договора с гражданами, направленными в счет установленной квоты |
| Статья 22. Основные права и обязанности работника |
| Статья 23. Основные права и обязанности работодателя |
| Особенная часть |
| Раздел 2. Трудовые отношения |
| Глава 4. Трудовой договор |
| Статья 24. Предмет трудового договора |
| Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора |
| Статья 26. Ограничения заключения трудового договора |
| Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров |
| Статья 28. Содержание трудового договора |
| Статья 29. Срок трудового договора |
| Статья 30. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора |
| Статья 31. Документы, необходимые для заключения трудового договора |
| Статья 32. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора |
| Статья 33. Оформление приема на работу |
| Статья 34. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника |
| Статья 35. Трудовая книжка |
| Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре |
| Статья 37. Результат испытания при приеме на работу |
| Статья 38. Начало действия трудового договора |
| Статья 39. Недействительность трудового договора |
| Статья 40. Запрещение выполнения работы, не обусловленной трудовым договором |
| Статья 41. Перевод работника на другую работу |
| Статья 42. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем |
| Статья 43. Временный перевод на другую работу в случае |

производственной необходимости

Статья 44. Временный перевод на другую работу в случае простоя

Статья 45. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

Статья 46. Ограничение перевода работника на другую работу

Статья 47. Перемещение работника на другое рабочее место.

Изменение наименования должности (работы)

Статья 48. Изменение условий труда

Статья 49. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности, смене собственника имущества или реорганизации работодателя

Статья 50. Отстранение от работы

Статья 51. Основания прекращения трудового договора

Статья 52. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Статья 53. Прекращение трудового договора по истечении срока

Статья 54. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Статья 55. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Статья 57. Расторжение трудового договора по инициативе работника

Статья 58. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Статья 59. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений

Статья 60. Расторжение трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность

Статья 61. Прекращение трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора

Статья 62. Оформление прекращения трудового договора

Статья 63. Выдача трудовой книжки и документов, связанных с трудовой деятельностью

Глава 5. Защита персональных данных работника

Статья 64. Персональные данные работника, их обработка

Статья 65. Требования к обработке персональных данных работника

Статья 66. Хранение персональных данных работника

Статья 67. Передача персональных данных работника

Статья 68. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

Глава 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Статья 69. Правила трудового распорядка

Статья 70. Обеспечение трудовой дисциплины

Статья 71. Поощрение за труд

Статья 72. Дисциплинарные взыскания

Статья 73. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

Статья 74. Сроки наложения дисциплинарных взысканий

Статья 75. Срок действия дисциплинарного взыскания

Глава 7. Рабочее время

Статья 76. Рабочее время

Статья 77. Нормальная продолжительность рабочего времени

Статья 78. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

Статья 79. Неполное рабочее время

Статья 80. Условия работы при неполном рабочем времени

Статья 81. Виды рабочей недели

Статья 82. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)

Статья 83. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

Статья 84. Сменная работа

Статья 85. Работа в режиме гибкого рабочего времени

Статья 86. Суммированный учет рабочего времени

Статья 87. Работа в ночное время

Статья 88. Ограничение привлечения к сверхурочной работе

Статья 89. Предельное количество сверхурочных работ

Статья 90. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работников

Статья 91. Порядок ведения учета рабочего времени

Глава 8. Время отдыха

Статья 92. Виды времени отдыха

Статья 93. Перерыв для отдыха и приема пищи

Статья 94. Внутрисменные и специальные перерывы

Статья 95. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Статья 96. Выходные дни

Статья 97. Работа в выходные и праздничные дни

Статья 98. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника

Статья 99. Оформление привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни

Статья 100. Виды отпусков

Статья 101. Продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

Статья 102. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска

Статья 103. Исчисление продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

Статья 104. Исчисление трудового стажа, дающего право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск

Статья 105. Порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

Статья 106. Определение периода для предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

Статья 107. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

Статья 108. Случаи и порядок перенесения или продления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

Статья 109. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

- Статья 110. Компенсационная выплата за неиспользованный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск при прекращении трудового договора
- Статья 111. Отпуск без сохранения заработной платы
- Статья 112. Учебный отпуск
- Статья 113. Отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей)
- Статья 114. Оформление отпуска
- Глава 9. Нормирование труда
- Статья 115. Государственные гарантии в области организации нормирования труда
- Статья 116. Нормы труда
- Статья 117. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда
- Статья 118. Требования, предъявляемые к разработке норм труда
- Статья 119. Особенности регулирования нормирования труда
- Глава 10. Оплата труда
- Статья 120. Государственные гарантии в области оплаты труда
- Статья 121. Размер заработной платы
- Статья 122. Установление минимального размера заработной платы
- Статья 123. Почасовая оплата труда
- Статья 124. Индексация заработной платы
- Статья 125. Организация оплаты труда
- Статья 126. Системы оплаты труда
- Статья 127. Оплата сверхурочной работы
- Статья 128. Оплата работы в праздничные и выходные дни
- Статья 129. Оплата труда в ночное время
- Статья 130. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации
- Статья 131. Оплата труда при совмещении должностей (расширении зоны обслуживания) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника
- Статья 132. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)
- Статья 133. Оплата времени простоя
- Статья 134. Порядок и сроки выплаты заработной платы
- Статья 135. Место выплаты заработной платы
- Статья 136. Исчисление средней заработной платы работника
- Статья 137. Удержания из заработной платы
- Статья 138. Выдача заработной платы, не полученной в связи со смертью работника
- Глава 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
- Статья 139. Понятия, используемые в настоящей главе
- Статья 140. Права и обязанности работодателя по подготовке, переподготовке и повышению квалификации
- Статья 141. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению работодателя в организациях образования
- Статья 142. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организации
- Статья 143. Права и обязанности работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации
- Статья 144. Содержание договора обучения
- Глава 12. Трудоустройство
- Статья 145. Государственные гарантии при трудоустройстве
- Статья 146. Права граждан в сфере трудоустройства
- Статья 147. Права и обязанности работодателя при трудоустройстве
- Статья 148. Трудовое посредничество
- Глава 13. Гарантии и компенсационные выплаты
- Статья 149. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей
- Статья 150. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр
- Статья 151. Гарантии для работников, являющихся донорами
- Статья 152. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки
- Статья 153. Гарантии и компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем
- Статья 154. Гарантии для работника, осуществляющего трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска
- Статья 155. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя
- Статья 156. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков
- Статья 157. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы
- Статья 158. Порядок и условия выплаты полевого довольствия
- Статья 159. Выплата работникам социальных пособий за счет средств работодателя
- Глава 14. Материальная ответственность сторон трудового договора
- Статья 160. Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)
- Статья 161. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора за причинение ущерба (вреда)
- Статья 162. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться
- Статья 163. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника
- Статья 164. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника
- Статья 165. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю
- Статья 166. Пределы материальной ответственности работника

Статья 167. Случаи полной материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю

Статья 168. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности

Статья 169. Порядок возмещения сторонами трудового договора причиненного ущерба (вреда)

Глава 15. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Статья 170. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Статья 171. Образование согласительной комиссии и организация ее работы

Статья 172. Сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Статья 173. Компетенция согласительной комиссии по трудовым спорам

Статья 174. Порядок рассмотрения трудового спора в согласительной комиссии

Статья 175. Порядок принятия решения согласительной комиссией и его содержание

Статья 176. Исполнение решений согласительной комиссии

Статья 177. Восстановление на работе работника органом по рассмотрению индивидуального трудового спора

Раздел 3. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 16. Особенности регулирования труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Статья 178. Права работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, в сфере труда

Статья 179. Работы, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Статья 180. Обязательный медицинский осмотр работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Статья 181. Продолжительность рабочего времени для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Статья 182. Оплата труда и нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Статья 183. Особенности режима труда и отдыха для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Статья 184. Ограничение материальной ответственности работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Глава 17. Особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями

Статья 185. Ограничение расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Статья 186. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Статья 187. Особенности режима труда и отдыха для женщин и других лиц с семейными обязанностями

Статья 188. Перерывы для кормления ребенка

Статья 189. Установление неполного рабочего времени для женщин и других лиц с семейными обязанностями

Статья 190. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для беременных женщин

Статья 191. Временный перевод на другую работу беременных женщин

Статья 192. Гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Статья 193. Оплачиваемый отпуск по беременности и родам

Статья 194. Оплачиваемый отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей

Статья 195. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за детьми

Глава 18. Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству

Статья 196. Трудовой договор о работе по совместительству

Статья 197. Дополнительные документы, необходимые для заключения трудового договора о работе по совместительству

Статья 198. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Статья 199. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск при работе по совместительству

Статья 200. Ограничение заключения трудового договора о работе по совместительству

Статья 201. Дополнительные основания расторжения трудового договора о работе по совместительству по инициативе работодателя

Глава 19. Особенности регулирования труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

Статья 202. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

Статья 203. Дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск

Статья 204. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

Статья 205. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Глава 20. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

Статья 206. Сезонные работы

Статья 207. Особенности заключения трудового договора с сезонными работниками

Статья 208. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работниками, занятыми на сезонных работах

Статья 209. Особенности порядка расторжения трудового договора с работником, занятым на сезонных работах

Глава 21. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом

Статья 210. Особенности работы вахтовым методом

Статья 211. Ограничения на работы вахтовым методом

- Статья 212. Продолжительность вахты
Статья 213. Учет рабочего времени и времени отдыха при работе вахтовым методом
- Глава 22. Особенности регулирования труда домашних работников
Статья 214. Особенности заключения и прекращения трудового договора с домашними работниками
Статья 215. Режим рабочего времени и времени отдыха домашних работников
Статья 216. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий
Статья 217. Разрешение индивидуальных трудовых споров
Статья 218. Расторжение трудового договора с домашним работником
- Глава 23. Особенности регулирования труда надомных работников
Статья 219. Надомные работники
Статья 220. Условия труда надомных работников
Статья 221. Режим рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда надомных работников
- Глава 24. Особенности регулирования труда инвалидов
Статья 222. Реализация инвалидами права на труд
Статья 223. Условия труда работников-инвалидов
Статья 224. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников-инвалидов
Статья 225. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для работников-инвалидов
Статья 226. Ограничение работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, направления в командировку работников-инвалидов
Статья 227. Предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам-инвалидам
Статья 228. Предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска работникам-инвалидам
- Глава 25. Особенности регулирования труда гражданских служащих
Статья 229. Поступление на гражданскую службу
Статья 230. Перечень должностей гражданских служащих
Статья 231. Ограничения, связанные с пребыванием на гражданской службе
Статья 232. Перевод гражданского служащего на работу в другое государственное учреждение (казенное предприятие)
Статья 233. Аттестация гражданских служащих
Статья 234. Продвижение по гражданской службе
Статья 235. Повышение квалификации и переподготовка гражданских служащих
Статья 236. Поощрения гражданских служащих
Статья 237. Гарантии и компенсационные выплаты гражданским служащим при переезде на работу в другую местность
Статья 238. Оплата труда гражданских служащих
Статья 239. Отпуск гражданским служащим
Статья 240. Дополнительное основание для прекращения трудового договора с гражданскими служащими
- Глава 26. Особенности регулирования труда работников субъектов малого предпринимательства
Статья 241. Субъекты малого предпринимательства, в отношении которых устанавливаются особенности регулирования трудовых отношений
Статья 242. Сроки трудовых договоров для субъектов малого предпринимательства
Статья 243. Правила трудового распорядка субъекта малого предпринимательства
Статья 244. Режим работы
Статья 245. Условия оплаты труда
Статья 246. Участие субъектов малого предпринимательства в социальном партнерстве
Статья 247. Особенности организации безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства
- Глава 27. Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа юридического лица
Статья 248. Правовые основы регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица
Статья 249. Заключение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица
Статья 250. Работа руководителя исполнительного органа юридического лица по совместительству
Статья 251. Материальная ответственность руководителя исполнительного органа юридического лица
Статья 252. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица
Статья 253. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя исполнительного органа юридического лица
Статья 254. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа юридического лица
- Глава 28. Особенности регулирования труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан, лиц, состоящих на воинской службе, и работников правоохранительных органов
Статья 255. Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан
Статья 256. Лица, состоящие на воинской службе, и работники правоохранительных органов
Статья 257. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, и работников правоохранительных органов

| |
|--|
| Раздел 4. Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда |
| Глава 29. Социальное партнерство в сфере труда |
| Статья 258. Задачи социального партнерства |
| Статья 259. Основные принципы социального партнерства |
| Статья 260. Органы социального партнерства |
| Статья 261. Формы социального партнерства |
| Статья 262. Стороны социального партнерства |
| Статья 263. Организация социального партнерства на республиканском уровне |
| Статья 264. Организация социального партнерства на отраслевом уровне |
| Статья 265. Организация социального партнерства на региональном уровне |
| Статья 266. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации |
| Статья 267. Принципы и порядок формирования постоянно действующих республиканской, отраслевых, региональных комиссий |
| Статья 268. Основные цели и задачи республиканской, отраслевых, региональных комиссий |
| Статья 269. Основные права республиканской, отраслевых и региональных комиссий |
| Статья 270. Полномочия представителей работников |
| Глава 30. Порядок заключения соглашений между сторонами социального партнерства |
| Статья 271. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений |
| Статья 272. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений |
| Статья 273. Порядок принятия решений республиканской, отраслевыми, региональными комиссиями |
| Статья 274. Координаторы комиссий |
| Статья 275. Стороны, виды соглашений |
| Статья 276. Содержание соглашений |
| Статья 277. Регистрация соглашений |
| Статья 278. Действие соглашений |
| Статья 279. Контроль за выполнением соглашений |
| Статья 280. Ответственность за уклонение от участия в переговорах |
| Глава 31. Коллективный договор |
| Статья 281. Принципы ведения коллективных переговоров |
| Статья 282. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора |
| Статья 283. Стороны коллективного договора |
| Статья 284. Содержание и структура коллективного договора |
| Статья 285. Сроки и сфера действия коллективного договора |
| Статья 286. Ответственность сторон за неисполнение коллективного договора |
| Статья 287. Гарантии и компенсации за время переговоров |
| Глава 32. Рассмотрение коллективных трудовых споров |
| Статья 288. Возникновение коллективного трудового спора |
| Статья 289. Порядок оформления и заявления требований работников |
| Статья 290. Рассмотрение требований работников |
| Статья 291. Примирительные процедуры |
| Статья 292. Примирительная комиссия |
| Статья 293. Трудовой арбитраж |
| Статья 294. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника |
| Статья 295. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору |
| Статья 296. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора |
| Статья 297. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров |
| Статья 298. Право на забастовку |
| Статья 299. Объявление о начале забастовки |
| Статья 300. Полномочия органа, возглавляющего забастовку |
| Статья 301. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки |
| Статья 302. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки |
| Статья 303. Незаконные забастовки |
| Статья 304. Последствия признания забастовки незаконной |
| Статья 305. Запрещение локаута |
| Раздел 5. Безопасность и охрана труда |
| Глава 33. Государственное управление в области безопасности и охраны труда |
| Статья 306. Основные направления государственной политики в области безопасности и охраны труда |
| Статья 307. Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда |
| Статья 308. Требования по безопасности и охране труда |
| Статья 309. Мониторинг и оценка рисков в сфере безопасности и охраны труда |
| Глава 34. Гарантии прав работников в области безопасности и охраны труда |
| Статья 310. Гарантии прав на безопасность и охрану труда при заключении трудового договора |
| Статья 311. Гарантии прав работников на безопасность и охрану труда в процессе трудовой деятельности |
| Статья 312. Обязательный медицинский осмотр работников |
| Статья 313. Обучение, инструктирование и проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда |
| Глава 35. Права и обязанности работников и работодателя в области безопасности и охраны труда |
| Статья 314. Права работника на безопасность и охрану труда |
| Статья 315. Обязанности работника в области безопасности и охраны труда |
| Статья 316. Права работодателя в области безопасности и охраны труда |
| Статья 317. Обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда |
| Статья 318. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда |

Глава 36. Организация безопасности и охраны труда
 Статья 319. Принятие нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда
 Статья 320. Требования по безопасности и охране труда при проектировании, строительстве и эксплуатации производственных объектов и средств производства
 Статья 321. Требования безопасности рабочих мест

Глава 37. Расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью
 Статья 322. Общие положения расследования и учет несчастных случаев на производстве
 Статья 323. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве
 Статья 324. Порядок расследования несчастных случаев на производстве
 Статья 325. Особенности специального расследования несчастных случаев на производстве
 Статья 326. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет
 Статья 327. Контроль за правильным, своевременным расследованием и учетом несчастных случаев

Раздел 6. Контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Глава 38. Государственный контроль
 Статья 328. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан
 Статья 329. Принципы деятельности и основные задачи государственной инспекции труда
 Статья 330. Права государственных инспекторов труда
 Статья 331. Обязанности государственных инспекторов труда
 Статья 332. Права и обязанности работодателя при проведении контроля государственным инспектором труда
 Статья 333. Акты государственного инспектора труда
 Статья 334. Проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан, их виды, формы и сроки
 Статья 335. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль
 Статья 336. Взаимодействие государственной инспекции труда с другими государственными органами и организациями
 Статья 337. Ответственность государственного инспектора труда при осуществлении государственного контроля

Глава 39. Внутренний контроль по безопасности и охране труда
 Статья 338. Внутренний контроль по безопасности и охране труда
 Статья 339. Механизм осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда

Глава 40. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан
 Статья 340. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации
 Статья 341. Права общественных инспекторов по охране труда

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

- 1) В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:
- 1) гражданская служба - профессиональная деятельность гражданских служащих по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственного органа;
- 2) гражданский служащий - лицо, занимающее в установленном законодательством Республики Казахстан порядке оплачиваемую штатную должность в казенных государственных органах;
- 3) минимальный размер месячной заработной платы - гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложно) труда;
- 4) специальная одежда - одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные предметы, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 5) тяжелые работы - виды деятельности работника, связанные с подъемом или перемещением тяжестей вручную, либо другие физические работы с расходом энергии;
- 6) сменная работа - работа в две либо в три или четыре рабочих смены в течение суток;
- 7) социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления;
- 8) соглашение генеральное, отраслевое (тарифное), региональное (далее - соглашение) - правовой акт, заключаемый между сторонами социального партнерства;
- 9) простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера;
- 10) квалификационная категория (разряд) - уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ;
- 11) примирительная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективных трудовых споров;
- 12) примирительные процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при ее недействительности - в государственном инспекторе труда;
- 13) посредник - физическое или юридическое лицо, привлекаемое сторонами трудовых отношений для оказания услуг по разрешению трудового спора;
- 14) отпуск - освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного непрерывного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы и должности;
- 15) труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека;
- 16) оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с условиями трудового договора;
- 17) минимальный стандарт оплаты труда (МСОТ) - гарантированный для соблюдения минимальный размер месячной заработной платы работника, занятого на производстве, подвергающегося в процессе работы воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 18) гигиена труда - комплекс санитарно-эпидемиологических мер и средств по сохранению здоровья работников, профилактике неблагоприятных воздействий производственной среды;
- 19) трудовой спор - разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;
- 20) трудовое посредничество - содействие населению в трудоустройстве, оказываемое уполномоченным органом по вопросам занятости, а также частным агентством занятости;
- 21) условия труда - условия оплаты, нормирования труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расписание работ;
- 22) уполномоченный государственный орган по труду - государственный орган Республики Казахстан, осуществляющий реализацию государственной политики в области занятости;
- 23) территориальные подразделения уполномоченного государственного органа по труду - структурные подразделения уполномоченного органа по труду, осуществляющие функции и полномочия уполномоченного государственного органа по труду;
- 24) трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
- 25) отношения, непосредственно связанные с трудовыми, - отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройством, профсоюзными отношениями, условиями труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- 26) безопасность труда - состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 27) условия безопасности труда - соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работ;
- 28) мониторинг безопасности и охраны труда - система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, а также оценка и прогноз состояния безопасности и охраны труда.

- 29) нормативы в области безопасности и охраны труда - эргономические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования, обеспечивающие
- 30) трудовые обязанности - обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя
- 31) трудовой стаж - время в календарном исчислении, затраченное работником на осуществление трудовых обязанностей;
- 32) трудовая дисциплина - надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан
- 33) трудовой распорядок - порядок регулирования отношений по организации труда работников и работодателя;
- 34) трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения спора
- 35) охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-методические, технические, санитарно-гигиенические, медицинские, биологические мероприятия для обеспечения безопасных условий труда;
- 36) общественный инспектор по охране труда - представитель работников, осуществляющий общественный контроль в области безопасности и охраны труда;
- 37) нормирование труда - определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) работниками в конкретных условиях труда
- 38) безопасные условия труда - условия труда, созданные работодателем, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов не превышает допустимых уровней
- 39) трудовой договор - письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу по трудовому договору, в соответствии с условиями и требованиями, предусмотренными настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, соглашениями, соглашениями и иными документами
- 40) забастовка - полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения своих социально-экономических и профессиональных требований в коллективе
- 41) заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также сложности труда
- 42) средства индивидуальной защиты - средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов
- 43) работодатель - физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;
- 44) представители работодателей - физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателей
- 45) акты работодателя - приказы, распоряжения, инструкции, положения, правила трудового распорядка, издаваемые работодателем;
- 46) трудоустройство - комплекс организационных, экономических и правовых мероприятий, призванных способствовать обеспечению трудовой занятости населения
- 47) рабочее место - место постоянного или временного нахождения работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности;
- 48) тарификация работы - отнесение выполняемых работ к определенной сложности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий
- 49) рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности
- 50) суммированный учет рабочего времени - учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период, который не может превышать норм продолжительности рабочего времени
- 51) вредные (особо вредные) условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит к снижению работоспособности и возникновению заболеваний
- 52) вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию или снижению трудоспособности
- 53) профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных производственных факторов в связи с выполнением им трудовых обязанностей
- 54) гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений
- 55) нормы безопасности - качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения безопасности
- 56) опасные условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных или неустраняемых природных факторов приводит к снижению работоспособности, профессиональное заболевание либо смерть;
- 57) опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к временной или стойкой утрате трудоспособности
- 58) совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время
- 59) работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
- 60) представители работников - органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица
- 61) праздничные дни - дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан;
- 62) основная заработная плата - относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сделанным надбавкам
- 63) несчастный случай на производстве - воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей, повлекшее гибель работника, профессиональное заболевание либо смерть;
- 64) производственное оборудование - машины, механизмы, устройства, аппараты, приборы и иные технические средства, необходимые для работы, производства
- 65) производственная травма - повреждение здоровья работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате работоспособности
- 66) производственная необходимость - выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения последствий аварии
- 67) аттестация производственных объектов по условиям труда - деятельность по оценке производственных объектов, цехов, участков, рабочих мест в целях охраны труда;
- 68) производственная санитария - система санитарно-гигиенических, организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие вредных факторов на работников
- 69) компенсационные выплаты - денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат на проезд
- 70) тарифная система - разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифной сетки
- 71) тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ
- 72) тарифный разряд - уровень сложности работ и показатель квалификационного уровня, необходимого для выполнения данной работы;
- 73) тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности в единицу времени
- 74) дисциплинарное взыскание - мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемого работодателем за совершение дисциплинарного проступка;
- 75) дисциплинарный проступок - нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей
- 76) время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению
- 77) средства коллективной защиты - технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более работающих от воздействия вредных и (или) опасных факторов
- 78) коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения между коллективом работников и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения
- 79) сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
- 80) уведомление - письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связью)
- 81) командировка - направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянного жительства
2. Другие специальные понятия и термины трудового законодательства Республики Казахстан используются в значениях, определяемых в соответствующих статьях настоящего Кодекса.

Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан

1. Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Казахстан
2. Запрещается включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда
3. Если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора, если иное не вытекает из сути и содержания положений международного договора, требующего издания закона.

Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан

1. Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с ними
2. Задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов работников и работодателей

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

- 1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- 2) свобода труда;
- 3) запрещение дискриминации, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
- 4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 5) приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- 6) обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
- 7) обеспечение права на отдых;
- 8) равенство прав и возможностей работников;
- 9) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- 10) социальное партнерство;
- 11) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда;
- 12) обеспечение права представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 5. Недопустимость ограничения прав в сфере труда

Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан

Статья 6. Свобода труда

Каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своим трудом

Статья 7. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда.
2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав в зависимости от пола, возраста, физических недостатков, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и социального положения, места жительства, отношения к религии, принадлежности к какой-либо социальной группе.
3. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями и условиями его выполнения.
4. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд или иные инстанции в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

Статья 8. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо требуемых в силу законов Республики Казахстан об обязательной военной службе;

являющихся частью обычных гражданских обязанностей граждан, установленных законами Республики Казахстан; требуемых от какого-либо лица вследствие приговора суда, вступившего в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контроле требуемых в условиях чрезвычайных ситуаций или военного положения; выполняемых для прямой пользы коллектива членами данного коллектива и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива.

Статья 9. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс регулирует отношения:

- 1) трудовые;
 - 2) непосредственно связанные с трудовыми;
 - 3) социального партнерства;
 - 4) по безопасности и охране труда.
2. Действие настоящего Кодекса, если иное не предусмотрено законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан, распространяется на работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, участниками или акциями работодателей, в том числе на организации, расположенные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, участниками или акционерами организаций. 3. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан. 4. Законы Республики Казахстан не должны снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных настоящим Кодексом.

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

1. Трудовые отношения, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, регулируются трудовым договором, актом работодателя, соглашением сторон социального партнерства, коллективных договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с условиями соглашений, коллективных договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

Статья 11. Акты работодателя

1. Работодатель издает акты в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами, трудовым договором.
2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, работодатель издает акты по согласованию или с учетом мнения представителя работников.
3. Акты работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства, коллективных договоров, актов работодателей, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями соглашений, коллективных договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

Статья 12. Порядок учета мнения или согласования с представителями работников при издании актов работодателя

1. Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, соглашениями, коллективным договором, издает акты с учетом мнения или по согласованию с представителями работников.
2. Перед изданием акта работодатель представляет его проект и обоснование по нему в комиссию, образованную в соответствии со статьей 266 настоящего Кодекса.
3. Проект акта работодателя обсуждается в комиссии не более трех рабочих дней со дня его представления.
4. Решения комиссии оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при этом:
5. В случае, если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, проект акта работодателя представляется на рассмотрение комиссии повторно.
6. При несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями работников либо издать акт в предложенной им редакции.
7. При достижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с настоящим Кодексом необходимо согласование с представителями работников, работодатель обязан издать акт без учета предложений полностью либо в части, согласованной с представителями работников.
8. При издании работодателем акта без учета предложений полностью либо в части, согласованной с представителями работников, вправе начать процедуру коллективного трудового спора.
9. В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства, коллективных договоров, актов работодателей, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями соглашений, коллективных договоров, актов работодателей, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями соглашений, коллективных договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

Статья 13. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом

1. Установленный настоящим Кодексом, трудовым или коллективным договором, соглашениями срок определяется календарной датой, истечением периода времени.
2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, срок исчисляется в рабочих днях.
3. Течение срока, определяемого периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты, наступления события, которыми определено его течение.
4. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели. Если окончание срока, исчисляемого годами, приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый, следующий за ним рабочий день, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, трудовым или коллективным договором, соглашениями.
5. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый, следующий за ним рабочий день, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, трудовым или коллективным договором, соглашениями.

Статья 14. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства Республики Казахстан, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Глава 2. КОМПЕТЕНЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

ОТНОШЕНИЙ

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

Правительство Республики Казахстан:

- 1) разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;
- 2) организует разработку и выполнение государственных программ в области безопасности и охраны труда;
- 3) устанавливает порядок организации и проведения государственного контроля в области безопасности и охраны труда;
- 4) определяет порядок предоставления информации и ведения государственной статистики в области безопасности и охраны труда;
- 5) устанавливает порядок привлечения иностранной рабочей силы;
- 6) определяет размеры социальных пособий, порядок их назначения и выплаты;
- 7) утверждает перечень видов заболеваний, при которых может устанавливаться срок временной нетрудоспособности более двух месяцев;
- 8) устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы;
- 9) утверждает Типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контроль за которыми осуществляется государством;
- 10) определяет порядок поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего;
- 11) определяет перечень должностей гражданских служащих;
- 12) заключает генеральное соглашение с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников;
- 13) устанавливает порядок принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами;
- 14) утверждает систему оплаты труда работников организаций, содержащую за счет средств государственного бюджета;
- 15) определяет общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации;
- 16) утверждает повышающие отраслевые коэффициенты, определяемые отраслевыми соглашениями;
- 17) создает комиссию для расследования групповых несчастных случаев при гибели более пяти человек.

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

Уполномоченный государственный орган по труду:

- 1) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;
 - 2) принимает нормативные правовые акты Республики Казахстан, устанавливающие общие требования к безопасности и охране труда для всех сфер деятельности;
 - 3) организует государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан о занятости населения и требований безопасности;
 - 4) координирует деятельность государственных органов по разработке технических регламентов в области безопасности и охраны труда;
 - 5) осуществляет координацию и взаимодействие в области обеспечения безопасности и охраны труда с другими государственными органами, а также с предста
 - 6) устанавливает форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек;
 - 7) устанавливает порядок замены и пересмотра типовых норм и нормативов по труду;
 - 8) устанавливает порядок представления, рассмотрения и согласования норм труда в организациях, на услуги (товары, работы) которых вводится государствен
- 9) устанавливает порядок представления, рассмотрения и согласования параметров по системе оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, раб
 - 10) осуществляет регистрацию отраслевых соглашений и региональных соглашений, заключенных на уровне области (города республиканского значения, столиц
 - 11) проводит обучение и аттестацию государственных инспекторов труда;
 - 12) осуществляет контроль за своевременным и объективным проведением расследования несчастных случаев на производстве в порядке, установленном зак
 - 13) осуществляет международное сотрудничество в области регулирования трудовых отношений;
 - 14) разрабатывает программы исследования по проблемам безопасности и охраны труда;
 - 15) разрабатывает и утверждает порядок и нормы выдачи работникам молока, лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и
 - 16) определяет порядок разработки, пересмотра, утверждения и применения справочников, квалификационных характеристик;
 - 17) рассматривает и согласовывает типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций разли
 - 18) устанавливает порядок утверждения типовых норм и нормативов по труду уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельнс
 - 19) по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения определяет список работ, на которых запрещается применение тр
 - 20) по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения определяет список работ, на которых запрещается применение тр
 - 21) определяет список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями
- 22) организует мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда;
 - 23) устанавливает порядок обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда;
 - 24) утверждает Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации.

Статья 17. Компетенция территориальных подразделений
уполномоченного государственного органа по труду
в области регулирования трудовых отношений

Территориальные подразделения уполномоченного государственного органа по труду:

- 1) осуществляют государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, требований по безопасности и охране труда;
- 2) осуществляют мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;
- 3) проводят анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений и разрабатывают предложения по и
- 4) расследуют несчастные случаи на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 5) проводят проверку знаний у руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда у работодателей, в соответствии с п
- 6) участвуют в составе приемочной комиссии по приемке в эксплуатацию объектов производственного назначения;
- 7) взаимодействуют с полномочными представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда;
- 8) рассматривают обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам безопасности и охраны труда.

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

Местные исполнительные органы:

- 1) выдают разрешения на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории соответствующей административнк
- 2) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов здравоохранения, социального обеспечения, образо
- 3) осуществляют регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне;
- 4) согласовывают проведение забастовок в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, организации, обеспечиваю
- 5) заключают региональные (областные, городские, районные) соглашения с региональными объединениями работодателей и региональными объединениями ра
- 6) рассматривают и согласовывают нормы труда и параметры системы оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится го
- 7) устанавливают квоты для трудоустройства категорий населения, определенных законами Республики Казахстан.

Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.
ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 19. Субъекты трудовых отношений

1. Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.
Руководитель филиала или представительства иностранного юридического лица осуществляет все права и исполняет все обязанности работодателя от имени д
2. Физические и юридические лица представляют интересы работников или работодателя в пределах делегированных им полномочий на основании нормативных

Статья 20. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом
2. В случаях и порядке, установленных законами Республики Казахстан, учредительными документами, актами работодателя, заключению трудового договора
 - 1) избрание (выборы) на должность;
 - 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
 - 3) назначение на должность или утверждение в должности;
 - 4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
 - 5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

Статья 21. Заключение трудового договора с гражданами,
направленными в счет установленной квоты

1. Местными исполнительными органами устанавливается квота для трудоустройства категорий населения, определенных законами Республики Казахстан.
2. Работодатели в пределах установленной квоты заключают трудовые договоры с лицами, направленными для трудоустройства, при соответствии их квалифи

Статья 22. Основные права и обязанности работника

1. Работник имеет право:
 - 1) на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом;
 - 2) требовать от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;
 - 3) на безопасность и охрану труда;
 - 4) на получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
 - 5) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;
 - 6) на оплату простоя в соответствии с настоящим Кодексом;
 - 7) на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
 - 8) на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих
 - 9) участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным к
- 10) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;
- 11) на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- 12) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- 13) на гарантии и компенсационные выплаты;
- 14) на защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;
- 15) на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- 16) на обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию, суд по выбору;
- 17) на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 18) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодател

- 19) на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководи
- 20) на сохранение средней заработной платы во время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- 21) на обращение в уполномоченный орган по труду или его территориальные подразделения о проведении обследования условий безопасности и охраны труда
- 22) на обжалование действий (бездействия) работодателя в области безопасности и охраны труда;
- 23) на оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
- 24) на участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан и коллективным договором формах;
- 25) на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными зак

2. Работник обязан:

- 1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
 - 2) соблюдать трудовую дисциплину;
 - 3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
 - 4) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
 - 5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а так
 - 6) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными
 - 7) возмещать работодателю причиненный вред в пределах, установленных настоящим Кодексом.
3. Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом.

Статья 23. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

- 1) на свободу выбора при приеме на работу;
 - 2) изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом;
 - 3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя.
- Издание актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется в соответствии со статьей 48 настоящего Кодекса;
- 4) создавать и вступать в объединение в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
 - 5) требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;
 - 6) поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных
 - 7) на возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;
 - 8) обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;
 - 9) устанавливать работнику испытательный срок;
 - 10) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если это оговорено условиями трудового договора.

2. Работодатель обязан:

- 1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;
 - 2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом;
 - 3) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
 - 4) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
 - 5) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики
 - 6) знакомить работника с актами работодателя и коллективным договором;
 - 7) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллекти
 - 8) рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном настоящим Кодексом, заключать колл
 - 9) обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;
 - 10) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязан
 - 11) выполнять предписания государственных инспекторов труда;
 - 12) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;
 - 13) осуществлять обязательное социальное страхование работников;
 - 14) страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении последним трудовых обязанностей;
 - 15) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
 - 16) обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и от
 - 17) предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- 18) принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производствен
 - 19) вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняющ
 - 20) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с настоящим Кодексом;
 - 21) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
 - 22) беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду и территориальных подразделений уполномоченного государственного о
- Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 23) требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии со статьей 31 настоящего Кодекса.
3. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Глава 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 24. Предмет трудового договора

По трудовому договору работник выполняет работу (трудовую функцию) по соответствующей квалификации за вознаграждение и соблюдает трудовой расп Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, соглашением сторон.

Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора

1. Запрещается нарушение равенства прав и возможностей при заключении трудового договора.
2. Беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за ис По требованию указанной в абзаце первом настоящего пункта категории лиц работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.
3. При установлении факта нарушения равенства прав и возможностей при заключении трудового договора работодатель несет ответственность, установленну

Статья 26. Ограничения заключения трудового договора

Не допускается заключение трудового договора:

- 1) на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
 - 2) с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на тяжелые работы, работы с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.
- 3) с гражданами, лишенными права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью в соответствии с вступившим в законную
 - 4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения разрешения местного исполнительно

Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров

Отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий:

- 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;
- 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;
- 3) получение работником заработной платы за труд.

Статья 28. Содержание трудового договора

1. Трудовой договор должен содержать:
 - 1) реквизиты сторон:

фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя - физического лица, адрес его постоянного места жительства, и полное наименование работодателя - юридического лица и его местонахождение, номер и дату государственной регистрации работодателя - юридического лица

фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);

- 2) место выполнения работы;
 - 3) место выполнения работы;
 - 4) срок трудового договора;
 - 5) дату начала работы;
 - 6) режим рабочего времени и времени отдыха;
 - 7) размер и иные условия оплаты труда;
 - 8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;
 - 9) права и обязанности работника;
 - 10) права и обязанности работодателя;
 - 11) порядок изменения и прекращения трудового договора;
 - 12) гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;
 - 13) условия по страхованию;
 - 14) ответственность сторон;
 - 15) дату заключения и порядковый номер.
2. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

3. Положения трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недей-

Статья 29. Срок трудового договора

1. Трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4) и 5) пункта 1 настоящей статьи.
В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, в том числе при повторном заключении трудовых договоров на определенный срок в целях уклонения от предоставления гарантий и компенсации, предусмотренных для работников в случае, если при истечении срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение суток не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается заключенным на неопределенный срок;
- 3) на время выполнения определенной работы;
- 4) на время замещения временно отсутствующего работника;

- 5) на время выполнения сезонной работы.
2. Трудовой договор на работу в должности руководителя исполнительного органа работодателя - юридического лица заключается на срок, установленный учредительными документами.
3. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 30. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. Заключение трудового договора допускается с гражданами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.
2. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя трудовой договор может быть заключен с:
 - 1) гражданами, достигшими пятнадцати лет, в случаях получения ими среднего образования в общеобразовательном учебном заведении;
 - 2) учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей учебы;
 - 3) с лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в съемках, постановках, спектаклях, концертах, гастролях, выступлениях, участия в теле- и радиопередачах, в рекламе, в шоу-бизнесе, в художественном творчестве и в иных видах творческой деятельности, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.
3. В случаях, определенных пунктом 2 настоящей статьи, наряду с несовершеннолетним, трудовой договор должен подписываться одним из его родителей, опекуном, попечителем или усыновителем.

Статья 31. Документы, необходимые для заключения трудового договора

1. Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:
 - 1) удостоверение личности или паспорт (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста);
 - 2) вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан);
 - 3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую специальной подготовки;
 - 4) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);
 - 5) документ воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
 - 6) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с законодательством Республики Казахстан);
 - 7) копии свидетельств о присвоении регистрационного номера налогоплательщика и социального индивидуального кода.
2. Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные пунктом 1 настоящей статьи.
3. В случае хранения с согласия работника подлинников документов у работодателя либо временного их оставления для выполнения установленных законодательством обязанностей, работник должен предъявить подлинники документов при заключении трудового договора.

Статья 32. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора предоставляется работнику (или иному лицу, которому работник должен выполнять работу, возложенную трудовым договором на работника, в том числе на третье лицо, в том числе иностранное, если такое лицо назначено в письменной форме работодателем).
2. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.
3. Предложение об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора в письменной форме и рассматривается другой стороной.
4. Трудовой договор с должностными лицами исполнительного органа организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им лицом.

Статья 33. Оформление приема на работу

1. Прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.
2. Работодатель в трехдневный срок обязан ознакомить работника с актом. Ознакомление с актом работодателя удостоверяется подписью работника.
3. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию акта.
4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными актами работодателя, и другими условиями труда, предусмотренными трудовым договором.

Статья 34. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

Документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, может быть любой из следующих:

- 1) трудовая книжка;
- 2) трудовой договор с отметкой работодателя о дате и основании его прекращения;
- 3) выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и прекращение трудовых отношений на основе заключения и прекращения трудового договора;
- 4) выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;
- 5) послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный работодателем, заверенный печатью организации либо нотариально;
- 6) архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника.

Статья 35. Трудовая книжка

1. Трудовая книжка является документом, содержащим сведения о трудовой деятельности работника.
2. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются уполномоченным государственным органом по труду.
3. Работодатель обязан внести в трудовую книжку работника (при ее наличии) соответствующие записи о трудовой деятельности в организации.
4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться с указанием норм настоящего Кодекса.

Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре

1. В трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе.
2. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.
3. В период испытательного срока на работников распространяются нормы настоящего Кодекса, условия трудового, коллективного договоров.
4. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. В испытательный срок не засчитывается период, когда работ
5. При приеме на работу испытательный срок не устанавливается для:
лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности инвалидов.

Статья 37. Результат испытания при приеме на работу

1. При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его
2. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок.
3. В случае назначения работодателем работника до истечения испытательного срока на вышестоящую должность работник также считается прошедшим испыт

Статья 38. Начало действия трудового договора

1. Действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты.
2. Фактическое допущение к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора.
3. В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленн

Статья 39. Недействительность трудового договора

1. Трудовой договор признается судом недействительным в случаях его заключения:
 - 1) под влиянием обмана, насилия, угрозы;
 - 2) без намерения создать фактические или юридические последствия (мнимый трудовой договор);
 - 3) с лицом, признанным недееспособным;
 - 4) с лицом, не достигшим четырнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 3) пункта 2 статьи 30 настоящего Кодекса;
 - 5) с лицом, не достигшим шестнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, попечителя, усыновителя.
2. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсаци
3. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя или работника влечет их ответственность согласно законам Республики Казахстан.
4. Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Статья 40. Запрещение выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных наст

Статья 41. Перевод работника на другую работу

1. Переводом работника на другую работу считается:
 - 1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;
 - 2) поручение работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и други
 - 3) перевод в обособленное структурное подразделение работодателя;
 - 4) перевод в другую местность вместе с работодателем.
2. Перевод работника на другую работу допускается с согласия работника, оформляется внесением соответствующих изменений в трудовой договор и актом ре
3. Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структу

Статья 42. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем

1. Работодатель обязан письменно предупредить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее чем за один месяц, если тр
 2. Работодатель производит компенсационные выплаты, связанные с переездом работника в случае перевода его на работу в другую местность вместе с рабо
 3. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем трудовой договор с работником прекращается по основан
- 59 настоящего Кодекса.

Статья 43. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника (местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

Статья 44. Временный перевод на другую работу в случае простоя

1. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия с учетом его специальности, квалификации на другую работу, не против
 2. При переводе в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе, но не менее двух третей его среднемесячной заработной плат
- В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основан

Статья 45. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. Работник временно переводится на более легкую работу по состоянию здоровья на срок, указанный в медицинском заключении. По соглашению сторон работ
 2. В связи с травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, ра
- гражданскому законодательству Республики Казахстан, а также условиям трудового, коллективного договоров.
3. В случае письменного отказа работника от перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной трав
- статьи 59 настоящего Кодекса.

Статья 46. Ограничение перевода работника на другую работу

Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением

Статья 47. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)

1. Не требует согласия работника перемещение на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работ
- определенном рабочем месте, механизме или агрегате содержит иные условия труда.
2. Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущее для работника изменен

Статья 48. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ у работодателя допускается изменен

При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой и (или) коллективный договоры.

2. Об изменении условий труда работодатель должен письменно предупредить работника и (или) его представителей не позднее чем за один месяц, если трудс

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему при наличии иной работы квалификации и состояния здоровья.

3. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основ
4. В случае, если обстоятельства, указанные в пункте 1 настоящей статьи, могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях Отмена режима неполного рабочего времени, которая может повлечь сокращение численности или штата работников, производится работодателем с учетом ин

Статья 49. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности, смене собственника имущества или реорганизации работодателя

В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации работодателя трудовые отношения с

Статья 50. Отстранение от работы

1. В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании актов соответствующих у
2. Помимо случаев, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи, работодатель обязан отстранить от работы работника:
 - 1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня
 - 2) не сдавшего экзаменов по правилам безопасности и охраны труда;
 - 3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;
 - 4) не прошедшего медицинского осмотра либо предсменного медицинского освидетельствования, если они являются обязательными в соответствии с законода
 - 5) если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо без
 3. На период отстранения от работы работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя пособие по временной нетру
 4. Отстранение работника от работы осуществляется на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.
 5. Заработная плата за работником сохраняется в случае незаконного его отстранения работодателем от работы.

Статья 51. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) расторжение трудового договора по соглашению сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 5) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 6) отказ работника от продолжения трудовых отношений;
- 7) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- 8) нарушение условий заключения трудового договора;
- 9) основания, предусмотренные в трудовом договоре, заключенном с руководителем исполнительного органа работодателя.

Статья 52. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

1. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон.
2. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового
3. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.
4. По соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения трет

Статья 53. Прекращение трудового договора по истечении срока

1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока.
2. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок, является последний день работы работника согласно сроку, обусловленном
3. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.
4. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работ
5. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действи

Статья 54. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:

- 1) ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;
 - 2) сокращения численности или штата работников;
 - 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
 - 4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы
 - 5) отрицательного результата работы в период испытательного срока;
 - 6) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
 - 7) нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случа
 - 8) нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тя
 - 9) совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного
 - 10) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают ос
 - 11) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
 - 12) разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполн
 - 13) повторного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыс
 - 14) прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;
 - 15) представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора, если подлинные документы или с
 - 16) нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо подразделением подразделения работодател
 - 17) неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпус
 - 3а) работника, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняет
 - 18) совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с судебным актом возможность дальнейшей работы.
2. Для отдельных категорий работников настоящим Кодексом предусмотрены дополнительные основания для расторжения трудовых договоров по инициативе

Статья 55. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в оплачиваемом

Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, обязан письменно предупредить работника о раи договора может быть произведено до истечения срока предупреждения.

2. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3) пун данной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором.

3. Для расторжения трудового договора в соответствии с подпунктом 4) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса несоответствие работника занимаемой должи законодательством Республики Казахстан.

4. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 6) - 13) и 16) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, производится с соблю

5. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) - 4) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, должен при

6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе следстве Казахстан.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором, а в случае его отсутствия - актом работодателя

Статья 57. Расторжение трудового договора по инициативе

работника

1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключ
 2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения, предусмотренного пункто
 3. Работник письменно предупреждает работодателя о расторжении трудового договора в срок, указанный в заявлении, в случаях, когда расторжение трудовог
 4. Работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. В случае, если по истечении семидневног
 5. В течение срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьёй, работник в письменной форме вправе отозвать заявление о расторжении трудовог
6. По истечении срока предупреждения, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику докуме
7. Для отдельных категорий работников настоящим Кодексом предусматривается особый порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

Статья 58. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:
- 1) при призыве (поступлении) работника на воинскую службу со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок
 - 2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель - физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность
 - 3) в случае смерти работника либо работодателя - физического лица, а также в случае объявления судом работника либо работодателя - физического лица уме
 - 4) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения пр
 - 5) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.
2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в подпунктах 2) - 4) пункта 1 настоящей статьи, является дата вступления в законную сил

Статья 59. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений

1. Трудовой договор с работником подлежит прекращению при отказе работника от продолжения трудовых отношений в случаях:
- 1) отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;
 - 2) отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
 - 3) отказа работника от продолжения работы при реорганизации работодателя - юридического лица;
- 4) отказа работника от перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессиональноп
2. Прекращение трудового договора допускается только при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений.
3. Не допускается прекращение трудового договора в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.

Статья 60. Расторжение трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность

Трудовой договор с работником расторгается в связи с его переходом на выборную работу (должность) или назначением на должность, если законами Республ

Основанием являются уведомление работником работодателя и акт избрания или назначения работника на работу (должность).

Статья 61. Прекращение трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора

1. Трудовой договор подлежит прекращению вследствие нарушения условий заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность прод
- 1) заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
 - 2) заключения трудового договора на выполнение работы в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено и
 - 3) заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение иностранной
 - 4) в других случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.
2. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) - 2) пункта 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно пере
- договор.
3. При прекращении трудового договора в случаях, предусмотренных подпунктами 1), 3) пункта 1 настоящей статьи, работодателем производится компенсацион

Статья 62. Оформление прекращения трудового договора

1. Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти (объявления судом
2. В акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом.
3. Датой прекращения трудового договора является последний день работы, за исключением случаев, предусмотренных в настоящем Кодексе.
4. Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в трехдневный срок.

Статья 63. Выдача трудовой книжки и документов, связанных с трудовой деятельностью

1. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность работ
 2. По требованию работника (в том числе бывшего) работодатель обязан в течение пяти рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием с
- документы, предусмотренные настоящим Кодексом.
3. При ликвидации, банкротстве работодателя - юридического лица, прекращении деятельности работодателя - физического лица работодатель обязан при нал

Глава 5. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Статья 64. Персональные данные работника, их обработка

Персональные данные работника - информация о работнике, необходимая при возникновении, продолжении и прекращении трудовых отношений.

Обработка персональных данных работника - получение, хранение, передача персональных данных работника.

Статья 65. Требования к обработке персональных данных работника

При обработке персональных данных работника работодатель обязан соблюдать следующие требования:

- 1) обработка персональных данных работника осуществляется в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия рабо
- 2) объем и содержание обрабатываемых персональных данных работника определяются в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, настоящим Коде
- 3) персональные данные представляются лично работником;
- 4) работодатель не имеет права требовать у работника информацию о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни;
- 5) работодатель не имеет права требовать у работника информацию о его членстве или деятельности в общественных объединениях, в том числе в профессии
- 6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных в ре
- 7) защита персональных данных работника обеспечивается работодателем в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Статья 66. Хранение персональных данных работника

Порядок хранения персональных данных работника в организации устанавливается работодателем с соблюдением требований, установленных законодательств

Работник должен быть ознакомлен с актом работодателя, устанавливающим порядок хранения персональных данных работника.

Статья 67. Передача персональных данных работника

1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:
- 1) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;
 - 2) разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам. При этом указанные лица должны иметь право получать т
 - 3) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах организации в соответствии с актом работодателя, с которым должен быть ознакомлен

2. Лица, которым переданы персональные данные работника, обязаны использовать их исключительно в целях, для которых они сообщены, и не вправе переда

Статья 68. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- 1) безвозмездный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий записей, содержащих персональные данные работника, за исключе
- 2) исключение или исправление неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса;
- 3) требование об извещении работодателем лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, о произведенных в н
- 4) обжалование в суд действий (бездействия) работодателя, допущенных при обработке его персональных данных.

Глава

Статья 69. Правила трудового распорядка

1. Правила трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с представителями работников.
2. В правилах трудового распорядка устанавливаются рабочее время и время отдыха работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы р
3. Для отдельных категорий работников трудовой распорядок регулируется уставами и положениями, утверждаемыми в порядке, установленном законами Респ
4. Правила трудового распорядка являются обязательными для выполнения работодателем и работниками.

Статья 70. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллекти проступков.

Статья 71. Поощрение за труд

1. Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде.
2. Виды поощрений работников и порядок их применения определяются законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, трудовыми, коллективн

Статья 72. Дисциплинарные взыскания

1. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) строгий выговор;
 - 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных настоящим Кодексом.
2. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается.

Статья 73. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.
2. Работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания. Отказ работника от письменного объясн
3. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступ
4. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
5. Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:
 - 1) временной нетрудоспособности работника;
 - 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
 - 3) нахождения работника в отпуске;
 - 4) нахождения работника в командировке.
6. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом с уе
7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 74. Сроки наложения дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его
2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных з работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
3. Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособно

Статья 75. Срок действия дисциплинарного взыскания

1. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением случая, предусмотренного подпункто
2. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непс

Глава 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 76. Рабочее время

1. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.
2. К рабочему времени также относятся подготовительно - заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в праздничные и выходные дни, дежурства в

Статья 77. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.
2. В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительн

Статья 78. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статье
 2. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, сокращенная продолжительность р
 3. Для инвалидов первой и второй групп сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 224 настоящего Кодек
 4. В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться продолжительность рабочего времени, меньше указанной в пунктах
- 1 - 3 настоящей статьи.
5. Оплата труда работников при установлении им сокращенной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с настоящим Кодексом.

Статья 79. Неполное рабочее время

Неполным рабочим временем считается время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной настоящим Кодексом, в том числе: неполный рабочий день, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены);

неполная рабочая неделя, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе; одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

Статья 80. Условия работы при неполном рабочем времени

1. По соглашению сторон в трудовом договоре для работника может устанавливаться неполное рабочее время.
2. Неполное рабочее время устанавливается на определенный или неопределенный срок.
3. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового

Статья 81. Виды рабочей недели

1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной
2. В организациях, где по характеру производств и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная
3. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии с условиями трудового и (или) коллективного договоров.

Статья 82. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)

1. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов, 7 час
 2. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6
 3. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определ
 4. Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, трен
- договором.

Статья 83. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

1. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части допускается:
- 1) на работах с различной интенсивностью работы;
- 2) по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями.
2. При разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленную продолжк
3. Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также вид

Статья 84. Сменная работа

1. Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности работодате
2. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности, утвержденными |
3. Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.
4. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

Статья 85. Работа в режиме гибкого рабочего времени

1. В целях сочетания социально-бытовых и личных потребностей работников с интересами производства для работников может устанавливаться режим гибкого |
2. При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:
- 1) фиксированное рабочее время;
- 2) гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности;
- 3) учетный период.
3. Учетным периодом при гибком рабочем времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной катег
4. Учетный период при гибком рабочем времени не может быть более одного месяца.
5. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) и (или) еженедельной работы в режиме гибкого рабочего времени может быть больше или меньше |
6. Продолжительность фиксированного рабочего времени, гибкого (переменного) рабочего времени, учетный период в режиме гибкого рабочего времени устанав

Статья 86. Суммированный учет рабочего времени

1. Суммированный учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ, где по условиям
2. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная д
3. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени может быть любой календарный период, но не более чем один год или период выполнения оп
4. При установлении суммированного учета рабочего времени обязательным является соблюдение продолжительности отдыха работника между окончанием ра
5. Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, о
6. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается в случаях, предусмотренных статьями 183, 190, 225 настоящего Кодекса.

Статья 87. Работа в ночное время

1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.
2. Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных настоящим Кодексом.

Статья 88. Ограничение привлечения к сверхурочной работе

1. К сверхурочным работам не допускаются:
- 1) беременные женщины;
- 2) работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.
2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 90 настояш

Статья 89. Предельное количество сверхурочных работ

1. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными)
2. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.
3. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы в случаях, предусмотренных подпунктом 1) статьи 90 настоящего Ко

Статья 90. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работников

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной
- 2) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работнико

Статья 91. Порядок ведения учета рабочего времени

1. Работодатель должен осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником.
2. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное работником время.
3. В составе отработанного времени учету подлежат фактически отработанное рабочее время и иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени
4. В составе неотработанного времени учету подлежат оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени по вине работника и (или) раб
5. Учет рабочего времени ведется в документах, определенных работодателем.
6. В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано

Глава 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 92. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены) - перерыв для отдыха и приема пищи; внутрисменные и специальные перерывы;
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) праздничные дни;
- 5) отпуска.

Статья 93. Перерыв для отдыха и приема пищи

1. В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее
2. Перерыв для отдыха и приема пищи должен устанавливаться не ранее чем через три часа и не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы
3. Перерыв для отдыха и приема пищи может устанавливаться позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены) при режиме
4. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным
5. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно устанавливаются коллективным договором или актами работодателя, изданными по согласованию с представителями работников.

Статья 94. Внутрисменные и специальные перерывы

1. На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которых представителями работников.
2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах.
3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и приема пищи, дополнительные перерывы.

Статья 95. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть

Статья 96. Выходные дни

1. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.
2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один день.
3. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество являются выходными днями.
4. Работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим причинам, утвержденным актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.
5. Работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим причинам, утвержденным актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.
6. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с трудовым распорядком работодателя, к которому он направлен.

Статья 97. Работа в выходные и праздничные дни

1. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных
2. Работа в выходные и праздничные дни допускается по инициативе работника на основании разрешения работодателя.
3. При работе в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в ставке.

Статья 98. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- 2) для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества;
- 3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Статья 99. Оформление привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни оформляется актом работодателя.

Статья 100. Виды отпусков

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

- 1) оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;
- 2) социальные отпуска.
3. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей.
4. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства.
4. Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:
 - 1) отпуск без сохранения заработной платы;
 - 2) учебный отпуск;
 - 3) отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей).

Статья 101. Продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней

Статья 102. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска

1. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:
 - 1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней;
 - 2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней.
2. Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его минимальная продолжительность могут устанавливаться законами Республики Казахстан.
3. Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера.

Статья 103. Исчисление продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Продолжительность оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях без учета праздничных дней, приходящихся на дни отпусков.
2. При исчислении общей продолжительности ежегодного трудового отпуска дополнительные ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным ежегодным отпуском.

Статья 104. Исчисление трудового стажа, дающего право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск

В трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, включаются:

- 1) фактически проработанное время;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
- 3) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью;
- 4) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.

Статья 105. Порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время работы.
2. Особенности предоставления оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам, работающим вахтовым методом, устанавливаются статьей 213 настоящего Кодекса.
3. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части.
4. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится, продлевается, прерывается в случаях и порядке, установленных в статьях 108 и 109 настоящего Кодекса.
5. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

Статья 106. Определение периода для предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

Рабочий год составляет двенадцать месяцев, исчисленных с первого дня работы работника.

Статья 107. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется трудовым, коллективным договорами, графиком отпусков.
2. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до изменения графика отпусков.

Статья 108. Случаи и порядок перенесения или продления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен или продлен полностью или в его части в случаях: временной нетрудоспособности работника, при отпуске по беременности и родам; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого трудового отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.
2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть продлен или перенесен только с письменного согласия работника или по его просьбе.
3. Запрещается непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.

Статья 109. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем только с письменного согласия работника. Отказ работника от предложения работодателя прервать отпуск не является основанием для отзыва из отпуска.
2. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение года.
3. При отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению сторон трудового договора.

4. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников в отпуске по уходу за ребенком.

Статья 110. Компенсационная выплата за неиспользованный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал неполностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные отпуски), производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск.

Статья 111. Отпуск без сохранения заработной платы

1. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.
2. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.
3. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:
 - 1) регистрации брака;
 - 2) рождении ребенка;
 - 3) смерти близких родственников;
- 4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

Статья 112. Учебный отпуск

1. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ.
2. Оплата учебного отпуска определяется трудовым, коллективным договорами, договором обучения.

Статья 113. Отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей)

1. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей), предоставляется:
 - 1) оплачиваемый отпуск по беременности и родам;
 - 2) оплачиваемый отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);
2. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
3. Предоставление отпусков в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) осуществляется на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом.
3. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска по беременности и родам, а также отпуска женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим ребенка (детей), устанавливается в соответствии со статьей 114 настоящего Кодекса.

Статья 114. Оформление отпуска

Предоставление, перенесение, продление отпуска либо отзыв из отпуска оформляются актом работодателя.

Глава 9. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 115. Государственные гарантии в области организации нормирования труда

Государственные гарантии в области организации нормирования труда включают:
 типовые нормы и нормативы по труду;
 обеспечение государственными органами разработки технически обоснованных типовых норм и нормативов по труду;
 контроль за обеспечением работодателями разработки, введения и пересмотра норм труда.

Статья 116. Нормы труда

1. Нормы труда (выработки, времени, обслуживания) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с требованиями к его труду.
2. Нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливаются в соответствии со статьей 182 настоящего Кодекса.

3. При повременной оплате труда отдельным категориям работников могут устанавливаться нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и об

Статья 117. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда

1. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производится работодателем по согласованию с представителями работников с
2. Типовые нормы и нормативы по труду утверждаются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с
3. Замена и пересмотр типовых норм и нормативов по труду осуществляются органами, утвердившими их в порядке, установленном уполномоченным государст
4. Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организ
5. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по своей инициативе новых приемов труда и с
6. О введении работодателем новых норм труда работники извещаются не позднее чем за один месяц.

Статья 118. Требования, предъявляемые к разработке норм труда

При разработке норм труда должны обеспечиваться:

- 1) качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;
- 2) установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;
- 3) прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;
- 4) охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;
- 5) техническая (научная) обоснованность норм труда.

Статья 119. Особенности регулирования нормирования труда

Порядок представления, рассмотрения и согласования норм труда в организации, на услуги (товары, работы) которой вводится государственное регулирование

Глава 10. ОПЛАТА ТРУДА

Статья 120. Государственные гарантии в области оплаты труда

Государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

- минимальный размер месячной заработной платы;
- минимальный размер часовой заработной платы, определяемый в соответствии со статьей 122 настоящего Кодекса;
- минимальные стандарты оплаты труда;
- оплату за работу в сверхурочное время;
- оплату за работу в праздничные и выходные дни;
- оплату за работу в ночное время;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- государственный контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий в области оплаты труда;
- порядок и сроки выплаты заработной платы.

Статья 121. Размер заработной платы

1. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и кач
2. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы тру

Статья 122. Установление минимального размера заработной платы

1. Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемое ежегодно законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответств
 2. Минимальный стандарт оплаты труда определяется из расчета минимального размера месячной заработной платы, установленного законом Республики Каза
 3. Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального ра
 4. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудов
- соответствующий финансовый год, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, не ниже минима

Статья 123. Почасовая оплата труда

Условиями трудового, коллективного договоров и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работ

Статья 124. Индексация заработной платы

Повышение заработной платы включает индексацию заработной платы, производимую работодателем, в порядке, установленном соглашениями, коллективным

Статья 125. Организация оплаты труда

1. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе Единого тарифно-квалификационного сп
 2. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов и категорий работникам производится в соответств
 3. Разработка, пересмотр, апробация, утверждение и порядок применения указанных в пункте 1 настоящей статьи справочников, тарифно-квалификационн
- организаций различных видов экономической деятельности разрабатываются и утверждаются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер де

Статья 126. Системы оплаты труда

1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллектив
- Система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы.

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифную ставку (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

2. Бестарифная система оплаты труда основывается на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от критериев и на при
3. Смешанная система оплаты труда может содержать элементы как тарифной, так и бестарифной систем оплаты труда.
4. Для усиления заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться сис
5. Система оплаты труда работников определяется условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя.
6. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) не менее 75 процентов в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.
7. Система оплаты труда работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета и сметы (бюджета) Национального Банка Республики Казах
8. Условия оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний и акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадл
9. Порядок рассмотрения и согласования параметров системы оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государстве
10. Условия оплаты труда, определенные трудовым, коллективным договорами, соглашениями, актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с ус

Статья 127. Оплата сверхурочной работы

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. При сдельной оплате труда доплата за работу в

Статья 128. Оплата работы в праздничные и выходные дни

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Статья 129. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Статья 130. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работнику высокой квалификации поручается выполнение работы, тарифицируемой ниже присвоенного ему [

Статья 131. Оплата труда при совмещении должностей (расширении зоны обслуживания) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1. Работникам, выполняющим в одной и той же организации, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу г
2. Размеры доплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются

Статья 132. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным и (или) трудовым договорами может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового пр

Статья 133. Оплата времени простоя

1. Порядок и условия оплаты времени простоя работ по вине работодателя определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере н
2. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Статья 134. Порядок и сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, не позже первой декады сл
2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы денежной сумме, подлежащей выплате.
3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.
4. При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплат
5. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прек

Статья 135. Место выплаты заработной платы

Выплата работникам заработной платы должна производиться в месте выполнения ими работы, если условиями трудового, коллективного договоров не предус

Статья 136. Исчисление средней заработной платы работника

1. Исчисление средней заработной платы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из системой оплаты труда.
2. Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связан время.
3. Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, Правительством Республики Казахстан устанавливается €
4. В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

Статья 137. Удержания из заработной платы

1. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.
2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут также производиться на осн
3. Общий размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

Статья 138. Выдача заработной платы, не полученной в связи со смертью работника

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается в порядке, установленном гражданским законодательством Республики Казахстан.

Глава 11. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Статья 139. Понятия, используемые в настоящей главе

В настоящей главе используются следующие понятия:

- 1) договор обучения - письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения ква
- 2) профессиональная подготовка - форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных професс
- 3) переподготовка - форма профессионального обучения, позволяющая освоить другую профессию или специальность;
- 4) повышение квалификации - форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретен

Статья 140. Права и обязанности работодателя по подготовке, переподготовке и повышению квалификации

1. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определя
2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовы:
 - 1) непосредственно в организации;
 - 2) в организациях образования, реализующих образовательные программы начального, среднего, высшего и послевузовского профессионального образования.
3. Работодатель обязан создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмеце

Статья 141. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению работодателя в организациях образования

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя в организациях образования осуществл
2. В соглашении, коллективном и (или) трудовом договорах могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

Статья 142. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организации

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организации осуществляются работодателем.
2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров определяются работодателем.
3. Общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации определяются Правительством Респу

Статья 143. Права и обязанности работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям
2. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от
3. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, пользуются гарантиями, предусмотренными настоящим Кодексом
4. По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у работодателя срок, согласованный
5. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие

Статья 144. Содержание договора обучения

1. Договор обучения должен содержать:
 - 1) указание на конкретную профессию, квалификацию, приобретаемую обучаемым;
 - 2) права и обязанности работодателя и обучаемого;
 - 3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;
 - 4) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;
 - 5) ответственность сторон.
2. Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Глава 12. ТРУДОУСТРОЙСТВО

Статья 145. Государственные гарантии при трудоустройстве

Государство гарантирует гражданам в сфере занятости населения:

- 1) защиту от любых форм дискриминации и обеспечение равных возможностей в получении профессии и работы;
 - 2) профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и организацию общественных работ для безработных;
 - 3) содействие развитию малого бизнеса и предпринимательства;
 - 4) организацию трудового посредничества через уполномоченный орган по вопросам занятости и частное агентство занятости;
 - 5) предоставление профессионально-ориентационных услуг, информации о свободных местах и вакансиях;
 - 6) ориентации системы профессионального образования на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда;
 - 7) межрегиональное перераспределение рабочей силы в соответствии с государственными программами;
 - 8) разработку и реализацию мер по выявлению и легализации трудовых отношений;
- 9) установление в инвестиционных контрактах обязанностей инвесторов по профессиональной подготовке, созданию новых и сохранению существующих рабочих мест;
 - 10) создание условий для развития профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно в **организации**
 - 11) взаимодействие уполномоченных органов по вопросам занятости с работодателями;
 - 12) обеспечение условий для трудоустройства лиц, входящих в целевые группы.

Статья 146. Права граждан в сфере трудоустройства

1. Граждане имеют право на:
 - 1) свободный выбор рода деятельности и профессии путем прямого обращения к работодателям, а также через трудовое посредничество уполномоченного органа;
 - 2) самостоятельный поиск работы и трудоустройство, в том числе за границей;
 - 3) получение консультации и информации в уполномоченных органах по вопросам занятости и частных агентствах занятости;
 - 4) участие в общественных работах.

Статья 147. Права и обязанности работодателя при трудоустройстве

1. Работодатель имеет право:
 - 1) осуществлять подбор кадров;
 - 2) получать в уполномоченных органах по вопросам занятости достоверную, полную и оперативную информацию о состоянии рынка труда и возможности профес
2. Работодатель обязан предоставлять уполномоченному органу по вопросам занятости информацию:
 - о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата не менее чем за один месяц до начала вы
 - о потребности в найме работников и результатах собеседования с гражданами, направленными уполномоченным органом по вопросам занятости, в течение пяти

Статья 148. Трудовое посредничество

Трудовое посредничество осуществляется уполномоченным органом по вопросам занятости или частным агентством занятости путем:

- 1) информирования граждан о возможности получения работы, а работодателей о возможности обеспечения рабочей силой;
- 2) оказания содействия гражданам в выборе работы;
- 3) выдачи направления гражданам для трудоустройства к работодателю на вакантное место;
- 4) формирования банка данных по рынку труда;
- 5) учета и регистрации обратившихся граждан;
- 6) оказания услуг в профессиональной ориентации;
- 7) взаимодействия с работодателями по вопросам трудоустройства на основе договоров.

Глав

Статья 149. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

1. Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственному или общественным обязанностям
2. За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата работнику выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но
3. Работник, отслуживший срочную воинскую службу, имеет преимущественное право при приеме на работу на то же предприятие, где он работал до призыва на

Статья 150. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр

На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными их проходить в соответствии с настоящи

Статья 151. Гарантии для работников, являющихся донорами

За работником, являющимся донором, на время обследования и сдачи крови сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 152. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки

1. За время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата.
2. Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:
 - 1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
 - 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
 - 3) расходы по найму жилого помещения.
3. Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.
4. Направление работников в командировки осуществляется с учетом ограничений, предусмотренных статьями 183, 187, 226 настоящего Кодекса.

Статья 153. Гарантии и компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем

1. При переводе работника на работу в другую местность вместе с работодателем работодатель обязан возместить работнику расходы по:

- 1) переезду работника и членов его семьи;
 - 2) провозу имущества работника и членов его семьи.
2. Порядок и размеры компенсационных выплат, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, определяются трудовым, коллективным договорами или актом

Статья 154. Гарантии для работника, осуществляющего трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска

Гарантии для работника, осуществляющего трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, устанавливаются законами Респуб

Статья 155. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя

При использовании работником личного имущества в интересах работодателя и с его согласия работодателем производится компенсационная выплата за испол

Статья 156. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков

1. Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, г
2. В случае, если работники находятся в разъездах не все рабочие дни месяца, выплата производится пропорционально фактическому количеству дней поездк
3. Компенсационные выплаты осуществляются независимо от режима организации труда и отдыха.
4. Компенсационные выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы работников организаций.

Статья 157. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы

1. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:
 - 1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности
 - 2) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.
 2. Работодателем производится компенсационная выплата работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за три месяца при растор
- законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договоров.
3. В трудовом, коллективном договорах может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы.

Статья 158. Порядок и условия выплаты полевого довольствия

1. Полевое довольствие выплачивается работникам геологоразведочных, топографо-геодезических, изыскательских организаций при выполнении работ в полев
 - 1) вне постоянного места жительства без ежедневного возвращения к постоянному месту жительства;
 - 2) вне постоянного места жительства, но с ежедневным возвращением к месту базирования полевой организации, которая также не является постоянным мест
 - 3) вне постоянного места жительства путем организации труда вахтовым методом.
 - 2) выплата полевого довольствия производится за все календарные дни нахождения на полевых работах.
 3. Полевое довольствие не выплачивается работникам за время нахождения в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске.
 4. При выезде работника из полевой организации в командировку выплата ему полевого довольствия прекращается, а расходы, связанные с командировкой, во
 5. Размер полевого довольствия не учитывается при исчислении средней заработной платы работников организаций.
 6. Порядок, условия выплаты и размер полевого довольствия, учета времени работы в полевых условиях устанавливаются в соглашениях, коллективном, тру
 7. При работе в полевых условиях выплата полевого довольствия работнику за выходные дни производится в зависимости от того, в каком месте он их проводи
- отдыха.

Статья 159. Выплата работникам социальных пособий за счет средств работодателя

1. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальные пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, за в
 2. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности, выданные в установленном законода
3. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособн
 4. Размеры социального пособия, порядок назначения и выплаты определяются Правительством Республики Казахстан. Работодатели вправе устанавливать дс

Глава 14. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 160. Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)

1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики
2. В трудовом, коллективном договорах может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.
3. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответстп

Статья 161. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора за причинение ущерба (вреда)

1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (в) предусмотренно настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.
2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

- 1) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;
- 2) за ущерб, причиненный имуществу работника;
- 3) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

3. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

- 1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;
- 2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

4. Работодатель и работник несут взаимную материальную ответственность в других случаях, установленных коллективным, трудовым договорами.

Статья 162. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться

1. Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на друг
2. Трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, согласованными с представителями работников, могут быть установлены дополнительные случа

Статья 163. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, обязан возместить его в полном объеме в соответствии с условиями трудового, коллективного договс

Статья 164. Материальная ответственность работодателя за вред,

причиненный жизни и (или) здоровью работника

1. При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме,
2. Вред, предусмотренный пунктом 1 настоящей статьи, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат. При наличии страховых вы
3. Порядок возмещения работодателями вреда, причиненного жизни и (или) здоровью работников, определяется законодательством Республики Казахстан.

Статья 165. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях и размерах, предусмотренных настоящим Кодексом.
 2. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.
 3. Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходи
 4. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственн
 5. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.
 6. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имуществ
- излишне выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Статья 166. Пределы материальной ответственности работника

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если иное не предусмотрено наст

Статья 167. Случаи полной материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю

Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях:

- 1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальн
- 2) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;
- 3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);
- 4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также ин
- 5) причинения ущерба незаконными действиями работника, подтвержденными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Статья 168. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности

1. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику.
 2. Работники, совместно выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием
- форме договор о полной коллективной (солидарной) материальной ответственности работников за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переда
3. Договоры о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности могут быть заключены как при заключении трудового догов
 4. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективно
- коллективным договором (при его наличии) или актами работодателя.

Статья 169. Порядок возмещения сторонами трудового договора причиненного ущерба (вреда)

Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в размерах, установленных настоящим Кодексом и законами Республ

Глава 15. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статьи 170. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами.
2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительной комиссией по заявлению стороны трудового спора.
3. Стороны трудового договора по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд.

Статья 171. Образование согласительной комиссии и организация ее работы

1. Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.
2. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы и срок полномочий согласительной комиссии устанавливаются по соглашению
3. Члены согласительной комиссии от работников избираются общим собранием (конференцией) работников. Члены согласительной комиссии от работодателя
4. Согласительная комиссия рассматривает трудовой спор в семидневный срок со дня подачи заявления.
5. По результатам рассмотрения принимается решение согласительной комиссии, которое выдается заявителю не позднее трех рабочих дней со дня его принят

Статья 172. Сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

- 1) по спорам о восстановлении на работе - три месяца со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;
- 2) по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Статья 173. Компетенция согласительной комиссии по трудовым спорам

Согласительная комиссия является органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым настоящим Ки Трудовой спор рассматривается согласительной комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие

Статья 174. Порядок рассмотрения трудового спора в согласительной комиссии

Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Согласительная комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в течение семи календарных дней со дня подачи заявления.

Спор рассматривается в присутствии заявителя или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя работника или его представителя без уважительных причин согласительная комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работни

Согласительная комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обяза

Заседание согласительной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее по

На заседании согласительной комиссии ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем.

Статья 175. Порядок принятия решения согласительной комиссией и его содержание

Согласительная комиссия принимает решение простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. По требованию заявителя или од

В решении согласительной комиссии указываются:

наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

дата обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения согласительной комиссии вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решен

Статья 176. Исполнение решений согласительной комиссии

Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работник или работодатель имеет право разрешение трудового спора осуществить в судебном

Статья 177. Восстановление на работе работника органом по рассмотрению индивидуального трудового спора

1. В случае прекращения трудового договора без законного на то основания либо незаконного перевода на другую работу, перемещения на другое рабочее мес в пункте 3 настоящей статьи.
2. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или
3. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о выплате работнику заработной
4. Решение органа по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

РАЗДЕЛ 3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВГлава 16. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РАБОТНИКОВ, НЕ ДОСТИГШИХ
ВОСЕМНАДЦАТИЛЕТНЕГО ВОЗРАСТАСтатья 178. Права работников, не достигших восемнадцатилетнего
возраста, в сфере труда

Работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, раб

Статья 179. Работы, на которых запрещается применение труда
работников, не достигших восемнадцатилетнего
возраста

1. Запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (ил перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами).
2. Запрещаются переноска и передвижение работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них преде
3. Список работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и перед области здравоохранения.

Статья 180. Обязательный медицинский осмотр работников,
не достигших восемнадцатилетнего возраста

С работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, трудовые договоры заключаются только после обязательного предварительного медицинского

Статья 181. Продолжительность рабочего времени для
работников, не достигших восемнадцатилетнего
возраста

Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- 2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю;
- 3) для учащихся организаций образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа

Статья 182. Оплата труда и нормы выработки для работников,
не достигших восемнадцатилетнего возраста

1. Оплата труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, производится с учетом сокращенной продолжительности работы.
2. Нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливаются исходя из общих норм выработки для работников пропорци
3. Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, поступающих на работу после окончания общеобразовательных организаций и образовательнь
4. Работодатель может производить работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, доплаты до уровня оплаты труда работников с полной продолжк

Статья 183. Особенности режима труда и отдыха для работников,
не достигших восемнадцатилетнего возраста

Запрещается привлекать работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе при суммированном

Статья 184. Ограничение материальной ответственности работников,
не достигших восемнадцатилетнего возраста

С работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, заключение договора о полной материальной ответственности запрещается.

Глава 17. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН
И ИНЫХ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИСтатья 185. Ограничение расторжения трудового договора
по инициативе работодателя

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинок исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 3) - 18) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса.
2. В случае, если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недел

Статья 186. Работы, на которых запрещается применение труда
женщин

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.
2. Запрещаются подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.
3. Список работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами определяются ;

Статья 187. Особенности режима труда и отдыха для женщин
и других лиц с семейными обязанностями

1. Работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, направлять
2. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также направлять в командировку и на работу, выполняемую вахтов: 1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;
- 2) работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети в в

Статья 188. Перерывы для кормления ребенка

1. Помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (уси следующей продолжительности:

- 1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
 - 2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.
3. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в пункте 1 настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и прием
3. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам (отцам, усыновителям, удочерителям) сохраняется

Статья 189. Установление неполного рабочего времени для женщин и других лиц с семейными обязанностями

Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до трех лет, отца, усыновителя, удочерителя рабочего времени.

Статья 190. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для беременных женщин

Применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет п

Статья 191. Временный перевод на другую работу беременных женщин

Работодатель на основании медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) о

Статья 192. Гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставл

Статья 193. Оплачиваемый отпуск по беременности и родам

1. Женщинам предоставляются оплачиваемые отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шест
2. Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней фактически использованных до родов

Статья 194. Оплачиваемый отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей

Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) оплачиваемый отпуск за период со дня усы

Статья 195. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за детьми

1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:
1) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;

- 2) родителю - одному, воспитывающему ребенка;
 - 3) бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически воспитывающему ребенка;
 - 4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).
3. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью или по частям на ос
 2. За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за работником сохраняется место работы
 4. Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий трудовой стаж, в труд

Глава 18. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 196. Трудовой договор о работе по совместительству

1. Работник вправе заключить трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (и
2. В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Статья 197. Дополнительные документы, необходимые для заключения трудового договора о работе по совместительству

Для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем, помимо документов, предусмотренных статьей 31 настоящего Кодекса, работник представляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

Статья 198. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности и

Статья 199. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск при работе по совместительству

1. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременн
2. Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности от

Статья 200. Ограничение заключения трудового договора о работе по совместительству

Не допускается заключение трудового договора о работе по совместительству с работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и с работниками,

Статья 201. Дополнительные основания расторжения трудового договора о работе по совместительству по инициативе работодателя

Трудовой договор о работе по совместительству, помимо оснований, предусмотренных статьей 54 настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе р

Глава 19. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ (ОСОБО ВРЕДНЫМИ) И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Статья 202. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными

условиями труда

1. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
2. Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также условия труда в этих работах, профессиях и должностях, устанавливаются государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Статья 203. Дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам согласно списку производств, цехов, профессий и должностей, а также условия труда в этих работах, профессиях и должностях, устанавливаются государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Статья 204. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с работниками, занятыми на работах, не относящихся к тяжелым, вредным (особо вредным) и (или) опасным условиям труда.

Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также условия труда в этих работах, профессиях и должностях, устанавливаются настоящей статьёй и распространяются на работников, труд которых в тяжелых, вредных (особо вредных), опасных условиях труда.

Статья 205. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Работникам организаций по условиям труда выдается за счет средств работодателя специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Глава 20. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Статья 206. Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более 9 месяцев в году.

Статья 207. Особенности заключения трудового договора с сезонными работниками

1. В трудовом договоре должны быть указаны условие о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения.
2. При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Статья 208. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работниками, занятыми на сезонных работах

Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо оснований, предусмотренных статьёй 54 настоящего Кодекса, может быть расторгнут:

- 1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;
- 2) неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.

Статья 209. Особенности порядка расторжения трудового договора с работником, занятым на сезонных работах

1. Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе письменно, предупредив об этом работодателя за семь дней до расторжения договора.
2. Работодатель обязан письменно предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящей статьёй.
3. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, работодателем производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск.
4. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан возместить работнику все понесенные им расходы, связанные с проездом и пребыванием на транспорте.

Глава 21. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Статья 210. Особенности работы вахтовым методом

1. Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено соблюдение нормативных требований к условиям труда и безопасности работников.
2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем для обеспечения нормальных условий пребывания работника на объекте производства работ в соответствии с трудовыми, коллективными договорами.

Статья 211. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, беременные женщины, инвалиды первой группы.

Статья 212. Продолжительность вахты

1. Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.
2. Продолжительность вахты не может превышать тридцать календарных дней.

Статья 213. Учет рабочего времени и времени отдыха при работе вахтовым методом

1. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за год.
2. Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно.
3. Не допускается предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по частям в период межвахтового отдыха.
4. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Глава 22. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Статья 214. Особенности заключения и прекращения трудового договора с домашними работниками

1. Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (услуги) в домашнем хозяйстве у работодателей - физических лиц.
2. Издание акта о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работником не является обязательным.
3. Трудовая деятельность домашнего работника подтверждается трудовым договором.
4. Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также случаи и размеры компенсационной выплаты устанавливаются трудовым договором.

Статья 215. Режим рабочего времени и времени отдыха домашних работников

1. На домашних работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.
2. Режим работы, порядок предоставления выходных дней, оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, привлечения к сверхурочным работам, к работе в ночное время устанавливаются трудовым договором.

Статья 216. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

взысканий

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий в отношении домашнего работника определяется трудовым договором.

Статья 217. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем разрешаются по соглашению сторон и (или) в суде.

Статья 218. Расторжение трудового договора с домашним работником

Расторжение трудового договора с домашним работником производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Глава 23. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
НАДОМНЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 219. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами
2. Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора

Статья 220. Условия труда надомных работников

1. Надомные работы могут выполняться только в случаях, когда они не противопоказаны работнику по состоянию здоровья и для их выполнения могут быть обе
2. В трудовом договоре на выполнение работ на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены условия о:
 - 1) выполнении работ с использованием оборудования, материалов, инструментов и приспособлений, принадлежащих на праве собственности работнику или выданных ему работодателем;
 - 2) порядке и сроках обеспечения работника для выполнения работы сырьем, материалами, полуфабрикатами;
 - 3) порядке и сроках вывоза готовой продукции;
 - 4) компенсационных и иных выплатах работнику.

Статья 221. Режим рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда надомных работников

Режим рабочего времени и времени отдыха, особенности контроля работодателя за соблюдением работником режима рабочего времени, условия по обеспечению

Глава 24. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ИНВАЛИДОВ

Статья 222. Реализация инвалидами права на труд

1. Инвалиды имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда либо в специализированных организациях, применяющих квотирование рабочих мест
2. Отказ в заключении трудового договора, перевод инвалида на другую работу, изменение условий труда по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан

Статья 223. Условия труда работников-инвалидов

1. Условия нормирования, оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственные и экологические требования к условиям труда работников-инвалидов устанавливаются с учетом их состояния здоровья и особенностей организма
2. Запрещается применение труда инвалидов на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда
3. Работающим инвалидам могут предоставляться дополнительные гарантии, установленные настоящим Кодексом, соглашениями, актами работодателя, а также другими нормативными актами
4. Медицинские заключения о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих инвалидов обязательны для исполнения работодателем

Статья 224. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников-инвалидов

1. Работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю
2. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов

Статья 225. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для работников-инвалидов

1. Для работников-инвалидов первой и второй групп не допускается применение суммированного учета рабочего времени
2. Работникам-инвалидам третьей группы не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени

Статья 226. Ограничение работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, направления в командировку работников-инвалидов

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, направление в командировку работников-инвалидов допускаются

Статья 227. Предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам-инвалидам

Работникам-инвалидам оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом

Статья 228. Предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска работникам-инвалидам

Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется одновременно с оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском либо по желанию работника

Глава 25. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Статья 229. Поступление на гражданскую службу

1. Поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу
2. Конкурс организуется и проводится государственным учреждением, казенным предприятием, имеющим вакантную должность
3. Порядок поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего определяется Правительством Республики Казахстан
4. Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя

Статья 230. Перечень должностей гражданских служащих

Перечень должностей гражданских служащих определяется Правительством Республики Казахстан

Статья 231. Ограничения, связанные с пребыванием на

гражданской службе

Гражданский служащий не вправе:

- 1) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество;
- 2) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской службы и выполнению должностных обязанностей;
- 3) использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой;
- 4) разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения гражданской службы, составляющие государственные секреты, служебную и иную охраняемую законом информацию.

Статья 232. Перевод гражданского служащего на работу в другое государственное учреждение (казенное предприятие)

Гражданский служащий по его письменному заявлению может быть переведен на работу в другое государственное учреждение (казенное предприятие) по соглашению сторон.

Статья 233. Аттестация гражданских служащих

В целях определения уровня профессиональной и квалификационной подготовки, деловых качеств гражданские служащие проходят аттестацию.

Порядок и условия проведения аттестации гражданских служащих определяются уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности.

Статья 234. Продвижение по гражданской службе

1. Продвижение по службе гражданских служащих осуществляется путем перевода их на вышестоящую должность.
2. Преимущественным правом на продвижение по гражданской службе пользуются гражданские служащие, имеющие высокий уровень квалификации и опыт работы.

Статья 235. Повышение квалификации и переподготовка гражданских служащих

1. Гражданские служащие могут быть направлены в соответствующие организации образования в целях углубления профессиональных знаний и навыков, приобщения к науке, культуре, искусству, спорту, туризму и рекреации, а также в целях повышения квалификации и переподготовки по специальности, соответствующей профилю деятельности гражданской службы.
2. Обучение, переобучение, стажировка, включая научную стажировку, в случае обучения без отрыва от производства (работы) гражданского служащего оплачивается за время учебы гражданским служащим, занимающим должность, гарантии и компенсационные выплаты.
3. Гражданским служащим, проходящим повышение квалификации или переподготовку по специальности, соответствующей профилю деятельности гражданской службы, предоставляются гарантии и компенсационные выплаты.

Статья 236. Поощрения гражданских служащих

За добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу и другие заслуги гражданским служащим могут быть предусмотрены поощрения.

- 1) продвижением по гражданской службе;
- 2) денежным вознаграждением;
- 3) объявлением благодарности.

Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие меры поощрения.

Статья 237. Гарантии и компенсационные выплаты гражданским служащим при переезде на работу в другую местность

Гражданским служащим при переезде на работу вместе с государственным учреждением (казенным предприятием) в другую местность (другой населенный пункт) предоставляются гарантии и компенсационные выплаты, в том числе стоимость проезда к месту работы самого гражданского служащего и членов его семьи (кроме случаев, когда государственное учреждение (казенное предприятие) возмещает расходы по провозу имущества);

суточные за каждый день нахождения в пути; единовременное пособие в размере шести должностных окладов по занимаемой должности; заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

Статья 238. Оплата труда гражданских служащих

1. Система оплаты труда гражданских служащих, содержащихся за счет государственного бюджета, определяется Правительством Республики Казахстан.
2. Гражданским служащим здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, работающим в аульной (сельской) местности, по решению местных органов власти предоставляются льготы и компенсации, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.
3. Перечень должностей специалистов здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, работающих в аульной (сельской) местности, устанавливается Правительством Республики Казахстан.

Статья 239. Отпуск гражданским служащим

1. Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска продолжительностью в календарных днях в соответствии с законодательством Республики Казахстан.
2. Гражданским служащим, обучающимся в высших учебных заведениях, по соглашению с работодателем предоставляются оплачиваемые учебные отпуска на период обучения.

Статья 240. Дополнительное основание для прекращения трудового договора с гражданскими служащими

1. Помимо оснований для прекращения трудового договора с работниками, установленных настоящим Кодексом, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности и других заслуг перед государством и обществом является достижение им пенсионного возраста.

Глава 26. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Статья 241. Субъекты малого предпринимательства, в отношении которых устанавливаются особенности регулирования трудовых отношений

Особенности регулирования труда, установленные настоящей главой, распространяются на субъектов малого предпринимательства со среднегодовой численностью работников до 25 человек.

Статья 242. Сроки трудовых договоров для субъектов малого предпринимательства

Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 1 статьи 240 настоящего Кодекса.

Статья 243. Правила трудового распорядка субъектов малого предпринимательства

Субъекты малого предпринимательства утверждают правила трудового распорядка самостоятельно.

Статья 244. Режим работы

Субъекты малого предпринимательства имеют право устанавливать режим работы, предусматривающий привлечение к работе в выходные и праздничные дни, продолжительности рабочего времени.

Статья 245. Условия оплаты труда

Условия оплаты труда работников субъектов малого предпринимательства устанавливаются или изменяются работодателем и доводятся до сведения работников в письменной форме.

Статья 246. Участие субъектов малого предпринимательства в социальном партнерстве

На трудовые отношения с участием субъектов малого предпринимательства распространяется действие соглашений в случае, если работодатели и работники с

Статья 247. Особенности организации безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства

Организация безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства может осуществляться на договорной основе с физическими или юридическими

Глава 27. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Статья 248. Правовые основы регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица

Трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, законами Республики

Статья 249. Заключение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица

Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным Законом Республики Казахстан или учредительными документами могут быть установлены дополнительные процедуры, предшествующие заключению трудового

Статья 250. Работа руководителя исполнительного органа юридического лица по совместительству

Руководитель исполнительного органа юридического лица может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного

Статья 251. Материальная ответственность руководителя исполнительного органа юридического лица

Руководитель исполнительного органа юридического лица несет материальную ответственность за ущерб, причиненный им юридическому лицу, в порядке, установленном

Статья 252. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица является прекращение трудовых отношений.

В случае прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица до истечения срока его действия ему производится компенсация

Статья 253. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя исполнительного органа юридического лица

Руководитель исполнительного органа юридического лица имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества

Статья 254. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа юридического лица

Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа, установленные настоящей главой, распространяются на других членов коллегиального исполнительного

Глава 28. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ, ДЕПУТАТОВ ПАРЛАМЕНТА И МАСЛИХАТОВ, СУДЕЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН, ЛИЦ, СОСТОЯЩИХ НА ВОИНСКОЙ СЛУЖБЕ, И РАБОТНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Статья 255. Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан

Труд государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными

Статья 256. Лица, состоящие на воинской службе, и работники правоохранительных органов

1. К лицам, состоящим на воинской службе, относятся лица, проходящие службу в Вооруженных Силах Республики Казахстан, органах национальной безопасности, центральном исполнительном органе Республики Казахстан по чрезвычайным ситуациям и органах военной прокуратуры.

2. К работникам правоохранительных органов относятся лица, состоящие на службе в органах внутренних дел, уголовно-исполнительной системе, финансово-полиции Республики Казахстан.

Статья 257. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, и работников правоохранительных органов

Труд лиц, состоящих на воинской службе, и работников правоохранительных органов регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими

РАЗДЕЛ 4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 29. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 258. Задачи социального партнерства

Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:

- 1) создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- 2) содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;
- 3) содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;
- 4) содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;
- 5) содействие разрешению коллективных трудовых споров;
- 6) выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

Статья 259. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) полномочность представителей сторон;
- 2) равноправие сторон;

- 3) свобода выбора обсуждаемых вопросов;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) уважение интересов сторон;
- 6) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 7) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств по соглашению;

- 8) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;
- 9) гласность принимаемых решений.

Статья 260. Органы социального партнерства

Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

- 1) на республиканском уровне - республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия);
- 2) на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия);
- 3) на региональном (областном, городском, районном) уровне - областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений;
- 4) на уровне организаций в форме соглашений или коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между пред

Статья 261. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Статья 262. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства является государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представит

Статья 263. Организация социального партнерства на республиканском уровне

1. Республиканская комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения коллективных переговоров;
2. Участниками республиканской комиссии являются полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и работодателей;
3. Полномочными представителями республиканских объединений работников являются объединения, имеющие структурные подразделения (филиалы и представительства);
4. Полномочными представителями республиканских объединений работодателей являются представители республиканского союза (ассоциации) объединений с Представление от указанных союзов (ассоциаций) осуществляется на пропорциональной основе в зависимости от количества входящих в их состав республиканских объединений.

Статья 264. Организация социального партнерства на отраслевом уровне

1. Отраслевая комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения коллективных переговоров;
2. Участниками отраслевых комиссий являются полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, представители работников и работодателей;
3. Полномочными представителями отраслевых объединений работников являются отраслевые профессиональные союзы, имеющие структурные подразделения;
4. Полномочными представителями работодателей являются представители отраслевых организаций.

Статья 265. Организация социального партнерства на региональном уровне

1. Региональная комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения коллективных переговоров;
2. Участниками региональных комиссий являются соответствующие полномочные представители местных исполнительных органов, представители работодателей и работников;
3. Полномочными представителями региональных объединений работников являются объединения профессиональных союзов на областном, городском и районном уровнях;
4. Полномочными представителями работодателей на региональном уровне являются: на областном уровне - областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству; на городском, районном уровнях - городские, районные объединения по малому предпринимательству.

Статья 266. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации

1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора и его заключения в организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателей;
2. Работодатель в соответствии с условиями коллективного договора создает условия для деятельности профессионального союза, действующего в организации;
3. По согласованию сторон и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель может ежемесячно проводить консультации с представителями работников.

Статья 267. Принципы и порядок формирования постоянно действующих республиканской, отраслевых, региональных комиссий

1. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, региональные комиссии формируются на основе следующих принципов:
 - 1) обязательность участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий;
 - 2) полномочность сторон;
 - 3) паритетное представительство;
 - 4) равноправие сторон;
 - 5) взаимная ответственность сторон.
2. Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно.

Статья 268. Основные цели и задачи республиканской, отраслевых, региональных комиссий

1. Основными целями комиссий являются регулирование социальных и трудовых отношений и согласование интересов сторон социального партнерства.
2. Основными задачами комиссий являются:
 - 1) согласование позиций сторон социального партнерства по основным направлениям социальной и экономической политики;
 - 2) разработка и заключение соглашений;
 - 3) разработка, согласование и утверждение мероприятий по реализации соглашений;
 - 4) проведение консультаций и выработка рекомендаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.
3. Комиссии действуют в соответствии с утвержденными ими положениями и планами работ. Заседания комиссий проводятся не реже двух раз в год.

Статья 269. Основные права республиканской, отраслевых и региональных комиссий

Республиканская, отраслевая и региональная комиссии вправе:

- 1) рассматривать на своих заседаниях проблемы проведения согласованной политики в области социальных и трудовых отношений;
- 2) согласовывать интересы исполнительных органов, объединений работодателей и работников при разработке проекта соглашения, реализации указанного соглашения;
- 3) запрашивать у исполнительных органов, работодателей и (или) представителей работников информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социальные и трудовые отношения;
- 4) осуществлять контроль за выполнением своих решений, а в случае их неисполнения ответственными лицами направлять соответствующей стороне социальные и трудовые отношения;
- 5) запрашивать и получать у исполнительных органов информацию о социальном положении, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений;
- 6) вносить предложения по разработке нормативных правовых актов в области социальных и трудовых отношений на рассмотрение уполномоченных государственных органов;
- 7) создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;
- 8) приглашать на заседание комиссии работников исполнительных органов, общественных объединений, а также независимых экспертов;
- 9) принимать совместные соглашения и решения, которые обязательны для рассмотрения и исполнения в установленные комиссией сроки исполнительными органами;
- 10) принимать участие в проведении международных, республиканских, межрегиональных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социальных и трудовых отношений.

Статья 270. Полномочия представителей работников

1. Представители работников имеют право:
 - 1) представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников;
 - 2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров, получать в этих целях необх
 - 3) участвовать в решении вопросов социально-экономического развития, предусмотренных в соглашениях или коллективных договорах;
 - 4) участвовать в порядке, установленном настоящим Кодексом, общественный контроль;
 - 5) взаимодействовать с государственными инспекторами уполномоченного государственного органа по труду по вопросам нарушений трудового законодательств
 - 6) в соответствии с соглашениями и коллективными договорами посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий тру
 - 7) принимать участие в работе консультативно-совещательных органов по разработке и рассмотрению проектов законодательных актов, программ, связанных с
 - 8) участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном настоящим Кодексом;
 - 9) проводить собрания, шествия, митинги, пикеты, забастовки в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.
2. Не допускается воспрепятствование работодателями осуществлению полномочий представителями работников.

Глава 30. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ СОГЛАШЕНИЙ МЕЖДУ СТОРОНАМИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 271. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

1. Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соглашения вправе выступать любая из сторон социального пар
2. При наличии на республиканском, отраслевом, региональном уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждому из

Статья 272. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

1. Стороны, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой стороны, обязаны в течение десяти календарных дней рассмотреть их и при
2. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям отраслевого соглашения в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны дол
3. Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединение к ним утверждаю
4. Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Все приложения к соглашениям являются их не
5. Срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон либо до принятия нового соглашения, но не может превышать три года.
6. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников
7. Генеральное, отраслевые, региональные соглашения закрепляются подписями представителей сторон социального партнерства.
7. Подписанные сторонами отраслевые, региональные соглашения с приложениями в десятидневный срок направляются для уведомительной регистрации.

Статья 273. Порядок принятия решений республиканской, отраслевыми, региональными комиссиями

1. Решения комиссий принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями.
2. В ходе переговоров, если стороны не смогли прийти к согласию, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения с
3. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается комиссиями.

Статья 274. Координаторы комиссий

Координаторы республиканской, отраслевой и региональной комиссий назначаются совместным решением сторон. Координатор комиссии:

- 1) не вмешивается в деятельность сторон;
- 2) приглашает для участия в работе комиссии представителей объединений работодателей и работников, представителей органов исполнительной власти, не яв
- 3) обеспечивает работу комиссии и рабочих групп, ведение протоколов, подготовку проектов решений и контроль за их исполнением.

Статья 275. Стороны, виды соглашений

1. На республиканском уровне заключается Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работод
2. На отраслевом уровне заключаются отраслевые соглашения между соответствующими исполнительными органами, полномочными представителями работод
3. На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами и полномо

Статья 276. Содержание соглашений

1. Соглашения должны включать в себя положения:
 - 1) о сроке действия;
 - 2) о порядке контроля за исполнением;
 - 3) о порядке внесения изменений и дополнений в соглашение;
 - 4) об ответственности сторон в случае невыполнения взятых на себя обязательств.
 2. Содержание Генерального соглашения определяется республиканской комиссией исходя из проектов Генерального соглашения, представленных всеми сто
 3. Содержание отраслевого и регионального соглашений определяется отраслевой и региональной комиссиями на основе проектов соглашений, представленно
 4. Соглашениями могут быть предусмотрены положения:
 - 1) об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха.Величина минимального размера тарифной ставки (оклада) по отраслям определяется отраслевыми соглашениями;
 - 2) о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня цен и инфляции, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашением;
 - 3) о компенсационных выплатах;
 - 4) о содействии занятости, профессиональной подготовке и переподготовке работников;
 - 5) об организации охраны здоровья работников на производстве путем создания благоприятных условий для работы и отдыха и обеспечении соответствующей с
 - 6) о мерах по пропаганде здорового образа жизни;
 - 7) о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
 - 8) о мерах защиты работников на случай временной приостановки производства;
 - 9) о предотвращении конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины;
 - 10) об условиях для осуществления деятельности представителей работников;
 - 11) другие положения по социально-трудовым вопросам, не противоречащие законодательству;
 - 12) о содействии в развитии социальной инфраструктуры.
5. Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:
 - 1) об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;
 - 2) о компенсационных выплатах;
 - 3) о специальных мероприятиях по социальной защите работников;
 - 4) о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня инфляции, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашением;
 - 5) об установлении повышающих отраслевых коэффициентов.
6. Положения соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительны

Статья 277. Регистрация соглашений

1. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на областном уровне, осуществляет уполномоченный государственный орган по труду.
2. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне, осуществляют местные исполнительные органы.

Статья 278. Действие соглашений

1. Действие соглашений распространяется на соответствующие исполнительные органы, работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих
2. Соглашение действует в отношении:
всех работодателей, являющихся членами объединений работодателей, заключивших соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не осе
предусмотренные этим соглашением;
работодателей, присоединившихся к соглашению после его подписания.
3. Действие соглашений также распространяется на организации, расположенные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, учредителя
4. Уполномоченный государственный орган по труду на республиканском уровне, уполномоченные государственные органы соответствующей сферы деятельнк
не участвовавшим в заключении соглашения, присоединиться к соглашению на соответствующем уровне. Указанное предложение подлежит официальному опубликовани
Если объединения работодателей, работодатели, объединения работников в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложени
официального опубликования этого предложения.

Статья 279. Контроль за выполнением соглашений

Контроль за выполнением соглашений осуществляют стороны социального партнерства.

Статья 280. Ответственность за уклонение от участия в переговорах

Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению соглашения о социальном партнерстве или неправомерный отказ от участия в переговорах, равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Глава 31. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 281. Принципы ведения коллективных переговоров

Принципами ведения коллективных переговоров являются:

равноправие и уважение интересов сторон;
свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора или соглашения;
добровольность принятия сторонами обязательств;
соблюдение трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 282. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора

1. Инициатором подготовки проекта коллективного договора может быть любая из сторон. Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии определяется по согласованию сторон условия, необходимые для разработки и заключения коллективного договора. Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить как орган профессионального союза, так и иных представителей для участия в переговорах. При наличии в организации нескольких представителей работников ими может создаваться единый представительный орган для участия в комиссии и подписании коллективного договора. При наличии в организации нескольких представителей работников ими может создаваться единый представительный орган для участия в комиссии и подписании коллективного договора.
2. Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Формы обсуждения проекта определяются сторонами.
3. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.
4. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров.
5. Изменение и дополнение коллективного договора производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящей статьей, для его заключения.
6. Участники коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую тайну.
7. Участники коллективных переговоров могут освобождаются от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением среднемесячной заработной платы.
8. Представители сторон обязаны в месячный срок представить подписанный сторонами коллективный договор в территориальное подразделение уполномоченного органа.
9. Представители сторон обязаны периодически информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.
10. Представители сторон обязаны периодически информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

Статья 283. Стороны коллективного договора

1. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель.
2. Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах.

Статья 284. Содержание и структура коллективного договора

1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор должны включаться следующие положения:

- 1) о нормировании, формах, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах и в опасных условиях труда;
- 2) об индексации оплаты труда, о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе о дополнительных компенсациях при несчастных случаях;
- 3) о допустимом соотношении между максимальным и минимальным размерами заработной платы по соответствующей профессии, должности в организации;
- 4) об установлении межразрядных коэффициентов;
- 5) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусков;
- 6) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья работников;
- 7) об установлении межразрядных коэффициентов соответствующей отрасли.
2. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:
 - 1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
 - 2) о регулировании трудового распорядка и дисциплины труда;
 - 3) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;
 - 4) о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением;
 - 5) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;
 - 6) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;
 - 7) о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза организации при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;
 - 8) о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза;
 - 9) об условиях для осуществления деятельности представителей работников;
 - 10) о создании условий для деятельности профессионального союза;
 - 11) о страховании работников;
 - 12) о контроле за выполнением коллективного договора и порядке внесения в него изменений и дополнений;
 - 13) о предотвращении расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя по мотивам забастовок;
 - 14) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;
- 15) об ответственности сторон за выполнение коллективного договора;
- 16) о добровольных профессиональных пенсионных взносах;
- 17) другие вопросы, определенные сторонами.

3. Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, генеральным, отраслевым, региональным и местным законодательством.

Статья 285. Сроки и сфера действия коллективного договора

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.
2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.
3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединяется к коллективному договору организации, в которую в период его действия произошло слияние, присоединения, разделения, выделения, преобразования организации.
4. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора.
5. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками организации.

Статья 286. Ответственность сторон за неисполнение коллективного договора

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с коллективным договором и законодательством.

Статья 287. Гарантии и компенсации за время переговоров

Оплата труда приглашенных экспертов и специалистов производится по заключенному с ними работодателями либо представительными органами работников трудовому договору. Члены представительных органов работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя.

Глава 32. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 288. Возникновение коллективного трудового спора

1. Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников, утвержденных решением общеорганизации большинством голосов участников собрания (конференции).
2. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке примирительных процедур и (или) в судебном порядке.

Статья 289. Порядок оформления и заявления требований
работников

1. Требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и сог
 2. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям работодателей в трехдневный календарный срок со д
 3. В случае если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или региональные
4. Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конф

Статья 290. Рассмотрение требований работников

Работодатель, объединение работодателей обязаны рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее семи календарных дней со дня их получения рассмотрения возникших разногласий.

Статья 291. Примирительные процедуры

1. Требования работников при невозможности их разрешения в порядке, предусмотренном статьей 290 настоящего Кодекса, рассматриваются в порядке прими
2. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятел

Статья 292. Примирительная комиссия

1. Примирительная комиссия создается сторонами в течение трех календарных дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объе
2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на паритетной основе. Решение о создании примирительно
3. Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи календарных дней со дня ее создания. Порядок
4. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением рабо
5. Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, и имеет для сторон обяз
6. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Статья 293. Трудовой арбитраж

1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней со дня прекращения работы примирительной коми
2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон. Трудовой : лица.
3. Председатель трудового арбитража избирается сторонами из числа членов арбитража.
4. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при
5. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.
6. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи календарных дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. Г
7. При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии, в организациях, в которых законом запрещено или огранич
8. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

Статья 294. Рассмотрение коллективного трудового спора
с участием посредника

1. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.
 2. В качестве посредников сторонами определяются независимые по отношению к ним организации и лица. Республиканская, отраслевая, региональная коми
- центральные и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, а также независимых экспертов.
Во всех случаях избрания посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

Статья 295. Последствия достижения соглашения сторон по
коллективному трудовому спору

1. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконны
2. Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

Статья 296. Гарантии в связи с разрешением коллективного
трудового спора

Члены примирительной комиссии на время участия в переговорах по разрешению коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохране
Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного тру,
уполномочившего их на представительство.

Статья 297. Обязанности сторон и примирительных органов
по урегулированию коллективных трудовых споров

1. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.
2. Неурегулированное разногласие в коллективном трудовом споре примирительной комиссией, трудовым арбитражем должны быть доведены письменно до се
3. Если урегулирование разногласий сторон коллективного трудового спора невозможно по причине недостаточности полномочий представителя работода
4. При несогласии с результатами процедур, указанных в пунктах 2, 3 настоящей статьи, работники вправе использовать все иные предусмотренные законом сп

Статья 298. Право на забастовку

1. Работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного тру
2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей) при наличии не менее половины от общего числа
3. Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками (и
4. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.
5. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казах

Статья 299. Объявление о начале забастовки

1. Работодатель, объединение работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченным органом, указанным в пункте 3 стат
2. В решении об объявлении забастовки указываются:
 - 1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки;
 - 2) дата, место и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;
 - 3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
 - 4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Статья 300. Полномочия органа, возглавляющего забастовку

1. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставленных ему настоящим Кодексом, и на основе полномочий, которыми наделяют его

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:
- 1) представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными, профсоюзом и работодателями, объединениями работодателей (их представителей) информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;
 - 2) освещать ход рассмотрения требований работников в средствах массовой информации;
 - 3) привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;
 - 4) приостанавливать забастовку с согласия работников (их представителей).
3. Для возобновления ранее приостановленной забастовки не требуется повторное рассмотрение спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом суде.
4. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение об его урегулировании.
5. При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, не вправе принимать решения, относящиеся к компетенции работодателя, государственного органа, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общеправовых интересов работников.

Статья 301. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур. Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общеправовых интересов работников.

Статья 302. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

1. Организация или участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 303 настоящего Кодекса) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Работники, участвующие в забастовке, сохраняют место работы (должность), право на выплату пособий по социальному страхованию, трудовой стаж, а также заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или истребованием заработной платы.

Статья 303. Незаконные забастовки

1. Забастовки признаются незаконными:
- 1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и подразделениях правоохранительных органов, в правоохранительных органах, в организациях, являющихся объектами государственной охраны;
 - 2) в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественных организациях), указанных в пункте 2 настоящей статьи;
 - 3) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;
 - 4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;
 - 5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.
- При наличии одного из оснований, указанных в настоящем пункте, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего решения.
2. В организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественных организациях), указанных в пункте 2 настоящей статьи, забастовка может проводиться только при условии обеспечения бесперебойной работы основного оборудования, мер по обеспечению безопасности населения.
3. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законами Республики Казахстан.
4. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей прокурор или суд до принятия соответствующего решения вправе приостановить забастовку. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право на обжалование решения суда в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

Статья 304. Последствия признания забастовки незаконной

При признании судом забастовки незаконной работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации и проведении забастовки.

Статья 305. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут, то есть расторжение трудовых договоров с работниками.

РАЗДЕЛ 5. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Глава 33. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 306. Основные направления государственной политики в области безопасности и охраны труда

Государственная политика в области безопасности и охраны труда направлена на:

- 1) разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;
- 2) разработку государственных, отраслевых (секторальных) и региональных программ в области безопасности и охраны труда;
- 3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по разработке и улучшению условий, безопасности и охране труда, разработку и реализацию систем мониторинга в области безопасности и охраны труда;
- 4) осуществление мониторинга в области безопасности и охраны труда;
- 5) проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда;
- 6) установление единого порядка учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7) государственный надзор и контроль за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;
- 8) нормативное закрепление порядка осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области безопасности и охраны труда;
- 9) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;
- 10) установление условий оплаты труда за тяжелую работу и работу с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, не устранимыми при современном уровне техники безопасности;
- 11) распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- 12) подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;
- 13) организацию государственной статистической отчетности о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости;
- 14) обеспечение функционирования единой информационной системы в области безопасности и охраны труда;
- 15) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Статья 307. Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда

Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда осуществляются Правительством Республики Казахстан, уполномоченными им органами.

Статья 308. Требования по безопасности и охране труда

1. Требования по безопасности и охране труда устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Казахстан и должны содержать правила, процедуры и инструкции по безопасности и охране труда.
2. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Казахстан.

Статья 309. Мониторинг и оценка рисков в сфере безопасности и охраны труда

В целях комплексной оценки условий труда на рабочих местах, снижения производственного травматизма и предупреждения несчастных случаев на производстве и охраны труда.

Глава 34. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 310. Гарантии прав на безопасность и охрану труда при заключении трудового договора

1. В трудовом договоре должна быть указана достоверная характеристика условий труда, включая вредные и (или) опасные производственные факторы, указе
2. Заключение трудового договора с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а с требованиями, установленными нормативными правовыми актами уполномоченного государственного органа в области здравоохранения.

Статья 311. Гарантии прав работников на безопасность и охрану труда в процессе трудовой деятельности

1. Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.
2. На время приостановления работ вследствие нарушения работодателем требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работ
3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечет прив
4. В случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты, специальной одеждой работник вправе прекрат
5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесенного ему вреда производится в поряд

Статья 312. Обязательный медицинский осмотр работников

1. Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых не
2. Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное медицинское освидетельсте

Статья 313. Обучение, инструктирование и проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда

1. Обучение, инструктирование, проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда проводятся работодателем за счет собственных средств
2. Порядок и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников определяются уполномоче
3. Лица, принятые на работу, в обязательном порядке проходят организуемое работодателем предварительное обучение с последующим обязательным прове, допусаются.
4. Руководящие работники и лица производственных организаций, ответственные за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически, не реже одного р

Глава 35. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 314. Права работника на безопасность и охрану труда

Работник имеет право на:

- 1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями и
- 3) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и его территориальные подразделения о проведении обследования условий и охраны труда на
- 4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- 5) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного р
- 6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательстве
- 7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны
- 8) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- 9) обжалование неправомерных действий работодателя в области безопасности и охраны труда.

Статья 315. Обязанности работника в области безопасности и охраны труда

Работник обязан:

- 1) немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, признаках профессионального
- 2) проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, а также медицинское освидетельствование
- 3) применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;
- 4) выполнять предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия в случае их финансирования работодателем;
- 5) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования работодателя по безопасному ведению работ на прои

Статья 316. Права работодателя в области безопасности и охраны труда

Работодатель имеет право:

- 1) поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;
- 2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, уста

Статья 317. Обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

1. Работодатель обязан:
 - 1) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производствен
 - 2) проводить обучение и подготовку работников по безопасности и охране труда;
 - 3) проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда;
 - 4) проводить инструктаж, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ;
 - 5) проходить проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда и организовать проверку знаний руководителей и специалистов в соответствии с прави
 - 6) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами государственным органом по труду;
 - 7) предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и его территориальным подразделениям, должностным лицам органов санитарно-эпидеми
 - 8) исполнять предписания государственных инспекторов труда;
 - 9) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;
 - 10) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по состоянию органом по труду;
 - 11) обеспечивать расследование несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
 - 12) страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении им трудовых обязанностей;
 - 13) сообщать о случаях острого отравления в соответствующее территориальное подразделение уполномоченного государственного органа в области санитарн
 - 14) обеспечить безопасные условия труда;
 - 15) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование профессионального заболевания;
 - 16) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.
2. Трудовым либо коллективным договором с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотре

Статья 318. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда

Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодатель Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется коллективным договором.

Глава 36. ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 319. Принятие нормативных правовых актов

в области безопасности и охраны труда

1. Нормативные правовые акты в области безопасности и охраны труда устанавливают организационные, технические, технологические, санитарно-гигиенические
2. Принятие нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда осуществляется соответствующими уполномоченными государственными органами
3. Разработка и утверждение инструкций по безопасности и охране труда осуществляются работодателем в порядке, утвержденном уполномоченным государственным органом

Статья 320. Требования по безопасности и охране труда при проектировании, строительстве и эксплуатации производственных объектов и средств производства

1. Проектирование, строительство и реконструкция производственных зданий и сооружений, разработка и использование технологий, конструирование и изготовление
2. Новые или реконструируемые производственные объекты, средства производства или другие виды продукции не могут быть приняты и введены в эксплуатацию
3. Производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом
4. Приемка в эксплуатацию объекта производственного назначения производится приемочной комиссией с обязательным участием государственного инспектора

Статья 321. Требования безопасности рабочих мест

1. Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям
2. Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие знаки предостережения
3. Аварийные пути и выходы работников из помещения должны оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.
4. Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для транспортных средств должны перемещаться в безопасных условиях.
5. Работники должны иметь средства индивидуальной защиты для проведения работы в опасных производственных объектах (участках), в том числе на высоте.
6. В течение рабочего времени температура, естественное и искусственное освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать нормам безопасности.
7. Работники допускаются на работу с вредными условиями труда (запыленность, загазованность и другие факторы) после обеспечения работодателем безопасных условий.

Глава 37. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ИНЫХ ПОВРЕЖДЕНИЙ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Статья 322. Общие положения расследования и учет несчастных случаев на производстве

1. Расследованию и учету в соответствии с настоящим Кодексом подлежат случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью
2. Военнослужащих, привлеченных к выполнению работ, не связанных с прохождением воинской службы;
- 3) лиц, привлекаемых к труду по приговору суда;
- 4) личного состава военизированных аварийно-спасательных частей, военизированной охраны, членов добровольных команд по ликвидации последствий аварий
- 1) расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве производственные травмы и иные повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью
- 2) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты
- 3) в течение рабочего времени на месте работы или во время командировки либо в другом месте, нахождение в котором было обусловлено выполнением трудовых обязанностей
- 4) в результате воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов;
- 5) на территории работодателя при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 6) на личном транспорте при наличии письменного согласия работодателя на право использования его для служебных поездок;
- 7) в период пребывания по распоряжению работодателя на территории своей или другой организации, а также при защите имущества работодателя либо совершении преступлений
3. Не оформляются как производственные травмы и иные повреждения здоровья работников на производстве, в ходе расследования которых объективно уста
- 1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника и не связанные с трудовой деятельностью (их аналогов);
- 2) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью или при совершении пострадавшим уголовного преступления;
- 3) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, подтвержденного медицинским заключением, не связанного с воздействием опасных и (или) вредных факторов;
4. О каждом несчастном случае пострадавший или очевидец обязан незамедлительно сообщить работодателю или организатору работ. Ответственные должностные лица работодателя обязаны немедленно сообщить о случаях острого профессионального заболевания (отравления) - государственному органу в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения
5. Ответственность за организацию расследования, оформление и регистрацию несчастных случаев на производстве несет работодатель.

Статья 323. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве

1. Работодатель обязан:
- 1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в организацию здравоохранения;
- 2) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия факторов, по причине которых произошел несчастный случай, на месте происшествия;
- 3) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая (состояние оборудования и механизмов, орудия труда) в таком же виде, как в момент несчастного случая;
- 4) немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве близких родственников пострадавшего и направить сообщение в государственные органы
- 5) обеспечить расследование несчастных случаев на производстве и их учет в соответствии с настоящей главой;
- 6) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая на производстве;
- 7) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
2. Работодатель о несчастном случае на производстве немедленно по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, сообщает:
- 1) в территориальные подразделения государственной инспекции труда уполномоченного государственного органа по труду;
- 2) местным органам по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций при несчастных случаях, происшедших на опасных промышленных объектах;
- 3) местному государственному органу в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления;
- 4) представителям работников;
- 5) страховой организации, с которой заключен договор на страхование гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника.
- При наступлении несчастного случая, подлежащего в соответствии с настоящей главой специальному расследованию, работодатель должен сообщить:
- 1) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай;
- 2) уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора.
3. При расследовании несчастного случая на производстве по требованию комиссии работодателем за счет собственных средств обеспечивается:
- 1) выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- 2) фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- 3) предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для расследования;
- 4) предоставление:
- а) документов, характеризующих состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов (планов, эскизов, схем, а при необходимости - выписок из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по безопасности и охране труда, протоколов опросов очевидцев и результатов лабораторных исследований и экспериментов;
- б) медицинского заключения о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о наличии (отсутствии) и степени тяжести повреждения, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- в) выписок из документов, выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа по труду о выявленных нарушениях нормативных требований по безопасности и охране труда;
- г) других документов по усмотрению комиссии, имеющих отношение к рассмотрению дела.

Статья 324. Порядок расследования несчастных случаев на производстве

1. Расследование несчастных случаев на производстве, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой работодателем - руководителем организации (производственной службы) или его заместителем; членами - руководителем службы безопасности и охраны труда организации и представителем работников. Должностное лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на соответствующем участке, где произошел несчастный случай, при проведении расследования не участвует.
2. Специальному расследованию подлежат:
- 1) несчастные случаи с тяжелым или со смертельным исходом;

- 2) групповые несчастные случаи, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести травм пострадавших;
 - 3) групповые случаи острого отравления.
 3. В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя - физического лица принимают участие работодатель или уполномоченный его предста
 4. В случае острого отравления в расследовании комиссии принимают участие представители государственного органа в области санитарно-эпидемиологической
 5. В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или
 6. Срок расследования несчастного случая не должен превышать десять рабочих дней со дня создания комиссии.
7. Расследование несчастного случая, происшедшего с лицами, проходящими производственную практику, обучающимися в общеобразовательных, профе пострадавшего.
 8. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с представителя организации, на территории которой произошел несчастный случай.
 9. Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается тем работодателем, на территории
 10. Расследование несчастных случаев, происшедших в результате аварий транспортных средств, проводится на основании материалов расследования дорожн Дорожная полиция в пятидневный срок со дня транспортного происшествия по требованию председателя комиссии по расследованию несчастных случаев обяза
 11. В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших наруше объяснения от пострадавшего.
 12. Несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю либо в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу (незав предписания.
 13. На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет связь несчастного случ
 14. Условия работы комиссии по расследованию несчастных случаев на режимных объектах определяются с учетом особенностей доступа, нахождения на этих
 15. Каждый несчастный случай, связанный с производством, вызвавший у работника (работников) потерю трудоспособности, в соответствии с медицинским зак Подтвержденные в установленном порядке организацией здравоохранения случаи отравления оформляются также актом о несчастном случае независимо от т

Статья 325. Особенности специального расследования несчастных случаев на производстве

1. Специальное расследование несчастного случая проводится комиссией, создаваемой территориальным подразделением органа государственной инспекции т председателем - государственный инспектор труда; члены - работодатель и представитель работников.
 2. Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный инс
 3. При несчастных случаях, происшедших на опасных промышленных объектах, в состав комиссии включается государственный инспектор по предупреждению и При несчастных случаях, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера, председателем комиссии по специальному расследованию назнача
 4. Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государст
 5. Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по специальному расследованию вправе создавать экспертные подком
6. Расследование несчастного случая с тяжелым или со смертельным исходом, группового несчастного случая и группового случая острого отравления работни
 7. Категорически запрещается без согласия председателя комиссии по специальному расследованию проведение опроса свидетелей, очевидцев, а также парг
 8. Завершение поиска пострадавшего (пострадавших), пропавшего (пропавших) в результате взрыва, аварий, разрушений и других случаев на объектах органи

Статья 326. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет

1. Акт о несчастном случае заполняется и подписывается руководителями службы безопасности и охраны труда и подразделения организации, а также предста
2. В случаях отравления акт о несчастном случае также подписывается представителем государственного органа в области санитарно-эпидемиологического бле Если работодатель - физическое лицо, то акт о несчастном случае заполняется и подписывается работодателем и заверяется нотариально.
3. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования.
- Если при расследовании несчастного случая на производстве комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличе
- В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая не согласен с выводами комиссии (большинства), он представляет в письменном
4. По окончании расследования каждого несчастного случая работодатель не позднее трех дней обязан выдать пострадавшему или его доверенному лицу акт о В случае отравления копия акта передается также государственному органу в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.
5. В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае пострадавший или его доверенное лицо, пр
6. Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, возникшие в ходе расследования между работодателем, ра рассматриваются в порядке подчиненности соответствующим вышестоящим главным государственным инспектором труда и (или) в судебном порядке.
- Решение вышестоящего главного государственного инспектора труда по вопросам расследования несчастных случаев оформляется в виде заключения по фор
7. Копии материалов акта специального расследования несчастного случая передаются работодателем в органы государственного контроля. Кроме того, по о дел, который в соответствии с законодательством принимает соответствующее решение и сообщает о принятом решении не позднее двадцати дней.
8. Каждый оформленный актом несчастный случай заносится в журнал регистрации несчастных случаев и иных повреждений здоровья на производстве и вклю журнала производится по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.
9. Работодатель согласно актам о несчастных случаях обязан ежемесячно передавать в территориальные органы государственной инспекции труда в соответс
10. О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, р
11. Материалы расследования несчастного случая подлежат хранению в организации в течение сорока пяти лет, в случае ее ликвидации материалы расследова
12. Материалы расследования несчастного случая на производстве, наряду с актом расследования, должны содержать:
 - 1) сведения о прохождении пострадавшим обучения и инструктирования по охране труда, а также предварительных и периодических медицинских осмотров;
 - 2) протоколы опросов по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, и объяснения очевидцев происшествия, а также должност
 - 3) планы, схемы и фотоснимки места происшествия;
 - 4) выписки из инструкций, положений, приказов и других актов, регламентирующих требования безопасности и охраны труда, обязанности и ответственность дол
 - 5) медицинское заключение о характере и тяжести повреждения здоровья пострадавшего (причине смерти);
 - 6) результаты лабораторных и других исследований, экспериментов, экспертиз, анализов и т.п.;
 - 7) заключение (при его наличии) главного государственного инспектора труда;
 - 8) сведения о материальном ущербе, причиненном работодателю;
 - 9) приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам семьи) причиненного ущерба его здоровью и привлечении к ответственности должностных лиц, в
 - 10) перечень прилагаемых документов.
13. Пострадавший или представитель работников имеет право на ознакомление со всеми материалами расследования несчастного случая и осуществление нес

Статья 327. Контроль за правильным, своевременным расследованием и учетом несчастных случаев

Контроль за правильным, своевременным расследованием и учетом несчастных случаев, а также выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавш проводимые государственными инспекторами труда в рамках расследования несчастных случаев на производстве, а также контроля за выполнением мероприятий по ус

РАЗДЕЛ 6. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Глава 38. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ

Статья 328. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

1. Государственный контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы т
2. К государственным инспекторам труда относятся:
 - 1) главный государственный инспектор труда Республики Казахстан - руководитель государственной инспекции труда уполномоченного государственного органе
 - 2) главные государственные инспекторы труда государственной инспекции труда - должностные лица государственной инспекции труда уполномоченного госуде
 - 3) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения - руководитель областного, города республиканского значения террип
 - 4) государственные инспекторы труда - должностные лица областного, города республиканского значения территориального подразделения органа государственн
2. Государственные инспекторы труда при исполнении служебных обязанностей охраняются законом и руководствуются Конституцией Республики Казахстан, за
3. Лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей, несут ответственность в соответствии с законами Ресг

Статья 329. Принципы деятельности и основные задачи государственной инспекции труда

Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, с Основными задачами государственной инспекции труда являются: обеспечение государственного контроля за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан;

обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда; рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 330. Права государственных инспекторов труда

При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право:

- 1) беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства;
- 2) запрашивать и получать от работодателей документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения возложенных на них функций;
- 3) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, а также составлять протоколы и постановления об административных правонарушениях;
- 4) давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;
- 5) приостанавливать (запрещать) деятельность организаций, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов;
- 6) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не соответствующих требованиям безопасности;
- 7) изымать для анализа образцы специальной одежды, используемые или обрабатываемые материалы и вещества с уведомлением об этом работодателя (его представителя);
- 8) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- 9) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на отстранение от работы работников, не прошедших обучения, инструктирования, при нарушении требований безопасности;
- 10) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства;
- 11) участвовать в проверке знаний по безопасности и охране труда, предусмотренных требованиями, установленными уполномоченным государственным органом;
- 12) проводить проверку выполнения особых условий, определенных при выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы;
- 13) осуществлять контроль за полнотой и достоверностью ведения работодателем внутреннего контроля по безопасности и охране труда;
- 14) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

Статья 331. Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда обязаны:

- 1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;
- 2) своевременно и качественно проводить проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан;
- 3) информировать работодателей (их представителей) о выявленных нарушениях трудового законодательства в целях принятия мер по их устранению, вносить предложения по улучшению условий труда работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;
- 4) выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства, давать рекомендации по их устранению и восстановлению на работе;
- 5) принимать участие в расследованиях несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;
- 6) осуществлять сбор, анализ и обобщение причин нарушений трудового законодательства, участвовать в разработке и принятии мер по реализации мероприятий по улучшению условий труда работников;
- 8) не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие ему известными в ходе выполнения служебных обязанностей;
- 9) проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;
- 10) взаимодействовать с гражданами и представителями работников при осуществлении контроля в области безопасности и охраны труда.

Статья 332. Права и обязанности работодателя при проведении государственного инспектора труда

1. Работодатель при проведении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан вправе:
 - 1) представлять государственному инспектору труда пояснения по актам проведенных проверок;
 - 2) не предоставлять сведения и документы, если они не относятся к предмету проводимой проверки;
 - 3) обжаловать акт о результатах проверки и действия (бездействия) государственного инспектора труда в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.
2. Работодатель при проведении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан обязан:
 - 1) обеспечить беспрепятственный доступ (посещение) государственного инспектора труда на территорию и в помещения проверяемого объекта;
 - 2) представлять государственному инспектору труда и представителям работников организации, осуществляющим проверку, документы (сведения) на бумаге и в электронном виде;
 - 3) принять к исполнению акты государственного инспектора труда и сделать соответствующую отметку о получении на втором экземпляре акта;
 - 4) предоставить в соответствующие сроки информацию по исполнению актов государственного инспектора труда.

Статья 333. Акты государственного инспектора труда

1. В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:
 - 1) предписание:
 - а) об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан;
 - б) о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах и на территории (приостановлении) эксплуатации отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования и деятельности организации в целом. Протокол об административном правонарушении;
 - в) постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении;
 - г) постановление по делу об административном правонарушении.
 2. Акты государственного инспектора труда являются правовыми мерами воздействия на нарушения работодателями и должностными лицами требований трудового законодательства;
 3. Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами.
 4. Форма актов государственного инспектора труда утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 334. Проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан, их виды, формы и сроки

1. Проверки подразделяются на плановые и внеплановые.
 - Плановая - запланированная уполномоченным государственным органом по труду или его территориальным подразделением проверка, проводимая с учетом установленных сроков.
 - Плановая проверка также может проводиться комплексно, совместно с другими контролирующими органами и представителями работников по вопросам соблюдения трудового законодательства.
 - 2. В отношении одного физического или юридического лица плановая проверка может быть проведена не более чем один раз в год, а субъектов малого предпринимательства - не более чем один раз в два года.
 - 3. Внеплановые проверки проводятся в случаях обращения физических или юридических лиц, государственных органов о нарушении трудового законодательства и охраны труда или получения иной информации, подтверждаемой документами и иными доказательствами, свидетельствующими о наличии признаков таких нарушений. Анонимные обращения не являются основанием для проведения внеплановой проверки.
 - 4. Продолжительность проверки не должна превышать десять календарных дней. В исключительных случаях при необходимости проведения специальных мероприятий продолжительность проверки может быть увеличена на срок до двадцати календарных дней для юридического лица, не имеющего обособленного структурного подразделения.

Статья 335. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль

1. В случае нарушения прав и законных интересов работодателя при осуществлении государственного контроля работодатель вправе обжаловать действия государственного инспектора труда.
2. Обжалование не приостанавливает исполнения выданных актов государственных инспекторов труда.

Статья 336. Взаимодействие государственной инспекции труда с другими государственными органами и организациями

1. Государственная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими государственными органами надзора и контроля, с представителями работодателей и работников.
2. Государственные органы обязаны оказывать содействие государственному инспектору труда в выполнении задач по осуществлению контроля за исполнением трудового законодательства.

Статья 337. Ответственность государственного инспектора труда при осуществлении государственного контроля

Государственный инспектор труда в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей при осуществлении государственного контроля несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Глава 39. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА

Статья 338. Внутренний контроль по безопасности и охране труда

1. Внутренний контроль включает в себя организацию наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля.
2. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда.

Статья 339. Механизм осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда

1. В целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда в производственных организациях с численностью работников до 50 человек вводится должность специалиста по безопасности и охране труда с учетом специфики деятельности организации.
2. Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации утверждается уполномоченным государственным органом по труду.
3. Работодатель с численностью работников до 50 человек вводит должность специалиста по безопасности и охране труда с учетом специфики деятельности организации.
4. Указания службы безопасности и охраны труда или специалиста по безопасности и охране труда по выполнению требований безопасности и охраны труда обязательны для исполнения.

Глава 40. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Статья 340. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации

1. Общественный контроль в области безопасности и охраны труда в организации осуществляет общественный инспектор по охране труда, избираемый профсоюзом работников организации.
2. Республиканское, отраслевые, региональные объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.

Статья 341. Права общественных инспекторов по охране труда

Общественный инспектор по охране труда имеет право:

- 1) осуществлять защиту прав работников на охрану труда перед работодателем посредством общественного контроля за соблюдением работодателями норм законодательства;
- 2) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в проводимых государственными инспекторами труда комплексных проверках соблюдения законодательства;
- 3) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателей и иных должностных лиц организации, необходимые для выполнения своих обязанностей;
- 4) осуществлять проверки выполнения работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами в части охраны труда, и вносить предложения по их исполнению;
- 5) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства;
- 6) принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда, вносить свои предложения;
- 7) обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности работодателей и иных должностных лиц организации за нарушение законодательства;
- 8) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда;
- 9) обращаться по заявлению работника с исками в суды для защиты прав работников на возмещение вреда, причиненного в результате увечья или иного поврежения здоровья.

Президент
Республики Казахстан

Н. НАЗАРБАЕВ