



## **Labour code of the Republic of Kazakhstan**

### *Unofficial translation*

Code of the Republic of Kazakhstan dated 23 November, 2015 no. 414-V.

*Unofficial translation*

**Information for users!**

**"Adilet" Legal Information System also has a translation of the Labour code of the Republic of Kazakhstan of the Republic of Kazakhstan provided by National Company KAZAKH INVEST JSC.**

## **GENERAL PART**

### **SECTION 1. GENERAL PROVISIONS**

#### **Chapter 1. MAIN PROVISIONS**

##### **Article 1. The basic definitions used in this Code**

1. The following basic definitions are used in this Code:

1) civil service - professional activity of civil servants in the performance of official authority, aimed at fulfillment of tasks and functions of state enterprises, government agencies, technical maintenance and functioning of state bodies;

2) civil servant - a person who, in the manner prescribed by the legislation of the Republic of Kazakhstan, holds a paid staff position in state enterprises and government agencies and performs official duties in order to implement their tasks and functions, maintain and ensure functioning of state bodies;

3) the minimum monthly wage - is the guaranteed minimum monthly payments to an employee of simple unskilled (least complicated) labor in performing his labor duties under normal conditions and at normal duration of working hours, established by this Code;

4) special clothing - clothing, footwear, headwear, mittens, other personal protective items, intended to protect an employee from harmful and (or) dangerous production factors;

5) heavy work - activities of an employee associated with the constant movement, relocation and carrying by hand (ten kilograms and more) of weights and requiring great physical effort (energy consumption more than 250 kcal / h);

6) shift work - work in two or three or four work shifts within 24 hours;

7) social partnership - a system of relations between employees (representatives of employees), employers (representatives of employers), state bodies aimed at ensuring the coordination of their interests in the regulation of labor relations and other relations directly related to labor relations, as well as socio-economic relations, based on equal cooperation;

8) general, industrial, regional agreement (hereinafter – an agreement) – a legal act in the form of a written agreement concluded between the parties to the social partnership, defining the content and obligations of the parties to establish working, employment and social security conditions for employees at the national, industrial and regional levels;

9) the condition of non-competition - the terms of the non-competition agreement that limit the employee's right to carry out actions that could damage the employer;

10) downtime – a temporary suspension of work due to economic, technological, organizational, other production or nature reasons;

11) qualification category (rank) - the level of requirements for the qualification of an employee, reflecting the complexity of the work performed;

12) mediator - an individual or legal entity, engaged by the parties to labor relations to render services to resolve labor dispute;

13) a leave - the release of an employee from work for a certain period to ensure the annual rest of the employee or social goals, with retention of his place of work (position) and the average salary in the cases established by this Code;

14) labor - is a human activity aimed at creating material, spiritual and other values necessary for life and for meeting the needs of a human being and a society;

15) labor hygiene - a set of sanitary and epidemiological measures and means for preserving the health of employees, prevention of adverse effects of the working environment and the work process;

16) labor dispute - disagreements between the employee (s) and the employer (s), including those previously held in labor relations, on the application of labor legislation of the Republic of Kazakhstan, fulfillment or modification of the terms of agreements, labor and (or ) collective agreements, acts of the employer;

17) working conditions – the terms of payment, standardization of labor, performance of work-related duties, working hours and rest time, the order of combining professions ( positions), expanding service areas, performing duties of temporarily absent employee, labor safety and protection, technical, production and working conditions, as well as other working conditions agreed upon by the parties;

18) the authorized state body for labor - is the central executive body that administers and ensures inter-industrial coordination in labor relations area in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan;

19) a local labor inspection body - is a structural subdivision of local executive bodies of a region, a city of the republican significance, of the capital, performing powers within the respective administrative-territorial unit in the area of labor relations in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan;

20) payment for labor - is a system of relations connected with compulsory payment of remuneration to the employee for his work by the employer in accordance with this Code and

other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, as well as agreements, labor, collective contracts and acts of the employer;

21) labor relations - the relationship between the employee and the employer arising in the exercise of rights and obligations provided for by the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, agreements, labor, collective contracts and acts of the employer;

22) relations directly related to labor relations – the relations that are formed for organization and management of labor, employment, vocational training, retraining and advanced training of employees, social partnership, conclusion of collective agreements and contracts, participation of workers (workers' representatives) in establishing working conditions in the cases provided for by this Code, resolution of labor disputes and control over compliance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan;

23) labor safety - the state of protection of employees, provided by a set of measures that exclude the impact of harmful and (or) dangerous production factors on the employees in the course of work;

24) labor safety conditions - compliance of labor process and production environment with requirements of labor safety and protection in performance of labor duties by the employee;

25) monitoring of labor safety and protection - a system for monitoring the state of labor safety and protection, as well as assessing and forecasting the state of labor safety and protection;

26) standards in labor safety and protection area - ergonomic, sanitary-epidemiological, psycho-physiological and other requirements that ensure normal and safe working conditions;

27) work-related accident - exposure of an employee, an employee to the sending side of a harmful and (or) dangerous production factor in the performance of labor (official) duties or tasks of the employer or receiving party, as a result of which there has been an industrial injury, sudden deterioration of health or poisoning of the employee, the employee of the sending party, which led to their temporary or persistent disability or death;

28) employment obligations - obligations of the employee and the employer arising from regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan, the act of the employer, the act of the receiving party, labor, collective agreements;

29) work experience - time in calendar calculation, spent by the employee to perform labor duties, as well as other periods included in the length of service in accordance with this Code;

30) labor discipline - proper performance by the employer and employees of the obligations established by the normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, as well as by agreements, labor, collective contracts, acts of the employer, constituent documents;

31) work schedule - the order of regulation of relations for organization of labor of employees and the employer;

32) labor protection - a system to ensure the safety of life and health of employees in the work process, including legal, socio-economic, organizational and technical, sanitary-epidemiological, therapeutic and preventive, rehabilitation and other measures and means;

32-1) occupational health and safety management system - a set of interconnected measures for the implementation of labor safety policy, compliance with labor safety requirements, management of occupational risks;

33) technical inspector for labor protection - a representative of employees exercising internal control over labor safety and protection;

34) standardization of labor - determination of necessary labor (time) input to perform work (production of a unit of output) by employees in specific organizational and technical conditions and establishment of labor standards on this basis;

35) safe working conditions - working conditions where the levels of influence of production factors on employees do not exceed the established standards;

35-1) unified accounting system of labor agreements - an information system designed to automate the accounting of labor agreements, labor activities and the number of employees;

36) employment contract - a written agreement between the employee and the employer, according to which the employee undertakes to perform certain work (labor function) in person, observe the work order, and the employer undertakes to provide the employee with work on the stipulated labor function, provide the working conditions stipulated in this Code, laws of the Republic of Kazakhstan and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, collective contracts, acts of the employer, pay wages to the employee timely and in full;

37) salary - remuneration for work, depending on qualification of the employee, complexity, quantity, quality and conditions of the work performed, as well as compensation and incentive payments;

38) personal protective items – the means, designed to protect the employee from harmful and (or) dangerous production factors, including special clothing;

39) an employer - is an individual or legal entity with whom the employee is in labor relations;

40) representatives of employers – individuals and (or) legal entities, authorized, on the basis of constituent documents and (or) power of attorney, to represent the interests of the employer or a group of employers;

41) acts of the employer - orders, resolutions, instructions, rules, regulations, schedules of shifts, schedules of watches, leave schedules, issued by the employer;

42) declaring of the employer's activity - the procedure for recognizing the employer's activities that meet the requirements of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan on the basis of the application submitted by him;

43) an employee - an individual who is in labor relations with the employer and who directly performs work under an employment contract;

44) representatives of employees - trade unions and their associations, and in their absence elected representatives elected and authorized at the general meeting (conference) of employees by a majority of votes of participants in the presence of at least two-thirds of workers (conference delegates) in cases provided for by this Code;

45) workplace - the place of permanent or temporary location of an employee in performance of his labor duties in the course of work;

46) billing of the work - assignment of works to a certain complexity in accordance with the Unified tariff-qualification reference book of works and occupations of workers and the Qualification reference book of positions of managers, specialists and other employees, tariff and qualification characteristics of occupations of workers and standard qualification characteristics of positions of managers, specialists and other employees of organizations;

47) working hours - is the time during which the employee, in accordance with the employer's acts and the terms of the employment contract, performs labor duties, as well as other periods of time that, in accordance with this Code, other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, the collective contract, the employer's act, are included in the working hours;

48) record of cumulative hours worked – recording of working hours by summing it up for the record period established by the employer;

48-1) the sending party - a legal entity registered in accordance with the procedure established by the legislation of the Republic of Kazakhstan, carrying out activities to provide personnel services, including a branch of a foreign legal entity;

48-2) employees of the sending party - employees engaged on the basis of an employment agreement concluded with the sending party in accordance with the contract for the provision of personnel services;

49) harmful working conditions - working conditions that are characterized by the presence of harmful production factors;

50) harmful production factor – is a production factor, the impact of which on the employee can lead to illness or disability and (or) negative impact on the health of the generation;

51) occupational disease - is a chronic or acute disease caused by impact of harmful and (or) dangerous production factors to an employee when the employee performs his / her work duties;

51-1) occupational risk - risk of disability (or death) of an employee in the performance of labor (official) duties;

51-2) occupational risk management is an integral part of the occupational health safety management system, which includes identification and assessment of occupational risks, corrective measures, control and monitoring of occupational risk;

51-3) occupational risk assessment - determining the degree of occupational risk based on the analysis of information on the identification of risks and statistical data on the incidence and occupational injuries in the organization, the provision of collective and individual protective equipment;

52) guarantees - means, methods and conditions by which the rights granted to employees in social and labor relations area are exercised;

52-1) the receiving party – an individual or legal entity, an individual entrepreneur, including peasant or farm economy, attracting the workers of the sending party for work in accordance with the agreement for the provision of personnel services;

52-2) acts of the receiving party - orders, regulations, instructions, rules, provisions, schedules of working in shifts, schedules of shifts published by the receiving party according to the agreement for rendering services in granting personnel;

53) safety standards - qualitative and quantitative indicators characterizing production conditions, production and labor process in terms of ensuring organizational, technical, sanitary, hygienic, biological and other norms, rules, procedures and criteria aimed at preserving the life and health of workers in their labor activity;

54) dangerous working conditions - working conditions where the impact of certain production or irremovable natural factors leads in case of non-observance of the rules of labor protection to occupational injuries, sudden deterioration of health or poisoning of the employee resulting in temporary or persistent disability, occupational disease or death;

55) dangerous production factor - a production factor, the impact of which on the employee can lead to temporary or persistent disability (occupational injury or occupational disease) or death;

55-1) combined remote work - the implementation of the labor process by alternating periods of performance of labor duties both at the location of the employer, the receiving party and their facilities, and through remote work;

55-2) remote work - carrying out the labor process outside the location of the employer, the receiving party and their facilities using information and communication technologies in the work;

56) part-time work - the employee performs another regular paid work in accordance with the terms of the employment contract in his free time;

57) a foreign employee of a state body - a foreigner involved in a state body under an employment contract;

58) holidays - days of national and state holidays of the Republic of Kazakhstan;

59) basic salary - a relatively constant part of wages, including payment at tariff rates, official salaries, piece-work rates, and permanent payments, stipulated by the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, industrial agreement, collective and (or) employment contracts;

60) production equipment - machines, mechanisms, devices, apparatus, instruments and other technical means necessary for work, production;

61) industrial injury - damage to the health of the employee, received during performance of his labor duties, resulting in a loss of ability to work;

62) production necessity - work to prevent or eliminate a natural disaster, an accident or immediate elimination of their consequences, to prevent accidents, downtime, death or damage to property and in other exceptional cases, as well as to replace a temporarily absent employee;

63) production activity - a set of actions of employees with the use of the means of labor necessary to turn resources into finished products, including production and processing of various types of raw materials, provision of various types of services and performance of work;

64) specialized organizations for certification of production facilities - organizations that carry out activities to certify production facilities for working conditions, possessing the qualified personnel and testing laboratories accredited in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan;

65) attestation of production facilities for working conditions - activities for evaluation of production facilities (workshops, plots, workplaces, as well as other separately located units of employers engaged in production activities) in order to determine the state of safety, harmfulness, complexity of the work performed on them, labor hygiene and to determine compliance of working environment conditions with labor safety and protection standards;

66) industrial sanitation - a system of sanitary-hygienic, organizational measures and technical means that prevent or reduce the impact of harmful production factors on employees

;

66-1) production and living conditions - working conditions necessary for the employee's stay at the workplace, including with the shift method of work, including provision of sanitary facilities, as well as conditions for rest and eating;

67) production factors - technical, sanitary, hygienic, industrial and other conditions that affect the employee in accordance with legislative and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan;

68) gross negligence - actions of the employee, contributing to violation of the rules of labor protection and safety of their health;

69) compensation payments - cash payments related to a special mode of work and working conditions, loss of work, reimbursement of costs to employees associated with performance of their labor or other duties stipulated by the laws of the Republic of Kazakhstan, as well as payments related to vocational training, retraining and advanced training of employees or other persons who are not in labor relations (hereinafter - the trainee)

;

69-1) provision of personnel - sending an employee under an agreement for the provision of personnel by the sending party to the receiving party for the performance of his work function in the interests, under the management and control of the receiving party;

70) inter-category coefficient - the ratio between tariff rates of adjacent tariff-qualification categories;

71) tariff system - a type of wage system, in which the employees' wages are determined differentially based on tariff rates (salaries) and tariff scale;

72) tariff scale - a set of tariff categories and tariff coefficients, providing for differentiation based on the complexity of the work performed and qualifications of employees;

73) tariff rate (salary) - a fixed amount of payment for labor for performance of labor duties of a certain complexity (qualification) per unit of time;

74) tariff category - a level of complexity of work and an indicator of the qualification level necessary to perform this work;

75) disciplinary sanction - a measure of disciplinary influence on an employee, used by the employer or the first head of the national managing holding in cases provided by the Laws of the Republic of Kazakhstan, for commission of a disciplinary offense;

76) disciplinary offence - illegal, guilty non-fulfillment or improper performance of the employee's labor duties, as well as violation of labor discipline;

77) rest time - the time during which the employee is free from performing labor duties and which can be used at his discretion;

78) collective protective items - technical means intended for simultaneous protection of two or more employees from exposure to harmful and (or) dangerous production factors;

79) collective contract - a legal act in the form of a written agreement, concluded between employees in the person of their representatives and the employer, regulating social and labor relations in the organization;

80) overtime work - work performed by an employee at the initiative of the employer beyond the established working hours (in excess of the normal amount of working hours for the record period);

81) notification – an application of an employee or employer in writing (in paper or in the form of an electronic document certified by electronic digital signature), submitted on purpose or by courier mail, mail, fax, e-mail and other information and communication technologies, or in electronic form with the provision of authorization, identification of the employee or employer;

82) business trip – sending of an employee on the order of the employer to perform work duties for a certain period outside the place of permanent work in another locality, as well as sending the employee to another locality for training, advanced training or retraining.

2. Other special concepts and terms of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan are used in the meanings, defined in the relevant articles of this Code.



Footnote. Article 1 as amended by the Article 204 of the Labour code of the Republic of Kazakhstan dated 23.11.2015 № 414-V (shall be enforced from 01.01.2017); By the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days after the day of the first official publication); dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days after the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days after the day of the first official publication).

## **Article 2. Labor legislation of the Republic of Kazakhstan**

1. The labor legislation of the Republic of Kazakhstan is based on the Constitution of the Republic of Kazakhstan and consists of this Code, laws of the Republic of Kazakhstan and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan.

2. It is prohibited to include the norms regulating labor relations, social partnership and labor protection in other laws of the Republic of Kazakhstan, except for the cases stipulated by this Code.

3. If an international agreement ratified by the Republic of Kazakhstan establishes other rules than those contained in this Code, then the rules of the international treaty are applied.

International treaties ratified by the Republic of Kazakhstan are applied directly to labor relations, except for the cases when it follows from the international treaty that a law is required for its application.

## **Article 3. Purpose and objectives of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan**

1. The purpose of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan is the legal regulation of labor relations and other relations directly related to labor, aimed at protecting the rights and interests of the parties to labor relations, establishing minimum guarantees of rights and freedoms in labor area.

2. The objectives of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan are the creation of necessary legal conditions aimed at achieving a balance of interests of the parties to labor relations, social stability and public consent.

## **Article 4. Principles of labor legislation of the Republic of Kazakhstan**

The principles of labor legislation of the Republic of Kazakhstan are:

- 1) impermissibility of restriction of human and civil rights in labor area;
- 2) freedom of work;
- 3) prohibition of discrimination in labor area, forced labor and the worst forms of child labor;
- 4) ensuring the right to work conditions that meet requirements of safety and hygiene;
- 5) the priority of life and health of the employee;
- 6) ensuring the right to remuneration for work which is not lower than the minimum wage

;

- 7) ensuring the right to rest;
- 8) equality of rights and opportunities for workers;
- 9) ensuring the right of employees and employers to unite to protect their rights and interests;
- 10) assistance of the state in strengthening and developing social partnership;
- 11) state regulation of labor safety and protection issues.

#### **Article 5. Freedom of labor**

Everyone has the right to freely choose work or freely agree to work without any discrimination or coercion, the right to control his abilities to work, to choose a profession and occupation.

#### **Article 6. Prohibition of discrimination in labor area**

1. Everyone has equal opportunities in exercising their rights and freedoms in labor area. No one may be restricted in the rights at work, except for the cases and in the manner prescribed by this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan.

2. No one shall be subjected to any discrimination in the exercise of labor rights on grounds of origin, social, official and property status, sex, race, nationality, language, attitude to religion, beliefs, residence, age or disability, as well as associations.

3. Differences, exceptions, preferences and restrictions, which, in accordance with the laws of the Republic of Kazakhstan, are established for the relevant types of work activity or are caused by the special concern of the state about persons requiring increased social and legal protection, are not the discrimination.

4. Persons who consider that they have been subjected to discrimination in the labor area have the right to apply to the court or other instances in the manner established by the laws of the Republic of Kazakhstan.

#### **Article 7. Prohibition of forced labor**

Forced labor is prohibited.

Forced labor means any work or service required from a person under the threat of any punishment, for which this person did not volunteer his services.

Forced labor is allowed only:

as a result of the court verdict that entered into force, provided that the work is carried out under the supervision and control of state bodies and that the person performing it will not be ceded or transferred to the disposal of individuals and (or) legal entities;

in an emergency or martial law.

#### **Article 8. Scope of this Code**

1. This Code regulates the following relations:

- 1) labor;
- 2) directly related to labor;
- 3) social partnership;
- 4) on safety and labor protection.

2. This Code shall apply to employees, employees of the sending party, employers, as well as the receiving party who shall be located in the territory of the Republic of Kazakhstan, including branches and (or) representative offices of foreign legal entities that have passed registration, unless otherwise provided by the laws of the Republic of Kazakhstan and international treaties ratified by the Republic of Kazakhstan.

The provisions of this Code provided for an insurance organization apply to a branch of a non-resident insurance organization of the Republic of Kazakhstan, opened in the territory of the Republic of Kazakhstan and operating on the basis of a license of an authorized body for regulation, control and supervision of the financial market and financial organizations.

3. Specifics of the legal regulation of labor of certain categories of employees are established by this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan.

4. Laws of the Republic of Kazakhstan shall not reduce the level of rights, freedoms and guarantees established by this Code.

**Footnote. Article 8 as amended by the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 02.01.2021 № 399-VI (shall enter into force from 16.12.2020).**

#### **Article 9. Minimum social standards in labor area**

The minimum monthly salary, duration of daily work (work shift), the main paid annual leave, are the minimum social standards in the labor area in accordance with the Law of the Republic of Kazakhstan “On Minimum social standards and their guarantees”.

#### **Article 10. Labor agreements, agreements of the parties to social partnership, collective contracts, acts of the employer in labor area**

1. Labor relations, as well as other relations directly related to labor, are regulated by an employment contract, an employer's act, an agreement and a collective contract.

2. The provisions of the agreements of the parties to social partnership, collective agreements, labor contracts, employers' acts, worsening the situation of employees in comparison with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, are recognized as invalid and not subject to application.

3. The terms and conditions of agreements, collective agreements and employment agreements may not be unilaterally modified, except as provided for in this Code.

**Footnote. Article 10 as amended by the Law of the RK dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 11. Acts of the employer**

The employer issues acts within his competence in accordance with this Code and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, labor contract, agreements, collective contracts.

The employer's certificates shall be in writing or in the form of an electronic document certified by means of an electronic digital signature.

Footnote. Article 11 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

**Article 12. Order of taking into account the opinions of employees' representatives when issuing acts of the employer**

1. The employer, in cases stipulated by agreements, collective contract, issues acts taking into account the opinion of representatives of employees.

2. The employer submits a draft of employer's act and justification to the employee representatives. In the presence of several representatives of employees, they create a unified representative body to take into account the opinions on the employer's acts, the numerical composition of which is proportional to the number of employees represented by them.

3. The draft of employer's act is discussed by representatives of employees no more than five working days from the date of its presentation. In the event that employees' representatives fail to provide a decision within the time limits established by this Code, the employer has the right to adopt the act without taking into account the opinions.

4. Decisions of employees' representatives are documented by a protocol that indicates consent (disagreement) of employees' representatives with the draft of employer's act, if available, their proposals are stated.

5. In the event that the opinion of employees' representatives does not contain agreement with the draft of employer's act or contains proposals for its amending, the employer:

1) when approved, issues an act, amended taking into account the proposals of representatives of employees;

2) if disagreed, has the right to conduct additional consultations with representatives of employees.

6. If an agreement is not reached on the drafts of the employer's acts, for publication of which the opinion of the employees' representatives should be taken into account in accordance with the agreements, collective contract, the disagreements that arise are drawn up by a protocol signed by one representative of the employer and employees, after which the employer has the right to adopt the act.

7. In the event that the published act of the employer contains provisions that violate or impair the rights and guarantees of employees provided for in this Code, labor, collective contracts, agreements, it may be appealed to the local labor inspectorate or to the court.

**Article 13. Calculation of terms established by this Code**

1. The time period, established by this Code, labor or collective contract, is determined by the calendar date, the expiration of the period of time, which is calculated by years, months, weeks or days. The time period may also be determined by an indication of the event that should occur.

2. In the cases provided for by this Code, the time period is calculated in working days.

3. Duration of the term determined by the time period starts on the next day after the calendar date, the occurrence of the event, which determines its beginning.

4. The terms, calculated in years, months, weeks, expire in the corresponding dates of the last year, month, week. If the end of the period, calculated in months, falls on a month in which there is no corresponding date, then the term expires on the last day of this month. The term, calculated in calendar weeks or days, includes the non-working days.

5. If the last day of the term falls on a non-working day, then the day of the end of the term shall be the first working day following it, unless otherwise provided by this Code.

#### **Article 14. Responsibility for violation of labor legislation of the Republic of Kazakhstan**

Persons, guilty of violating the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, are liable in accordance with the laws of the Republic of Kazakhstan.

### **CHAPTER 2. STATE REGULATION IN LABOR RELATIONS AREA**

#### **Article 15. Competence of the Government of the Republic of Kazakhstan in labor relations regulation area**

The Government of the Republic of Kazakhstan:

1) develops the main directions and ensures implementation of the state policy in labor, labor safety and protection area;

2) determines the amount of social allowances for temporary disability;

3) approves the Model Regulations on conditions of remuneration and bonuses for executives of national companies, joint-stock companies, controlling interest in which belongs to the state;

4) approves the system of payment for labor for civil servants, employees of organizations, maintained at the expense of the state budget, employees of state enterprises;

5) conclude a general agreement with republican associations (associations, unions) of employers and republican associations of employees;

6) establishes the procedure for adoption of normative legal acts in labor safety and protection area by the relevant authorized bodies;

7) performs other functions entrusted to it by the Constitution, laws of the Republic of Kazakhstan and acts of the President of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote. Article 15 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (( shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication))**

#### **Article 16. Competence of an authorized state body for labor in labor relations regulation area**

The authorized state body for labor:

1) implements the state policy in labor, labor safety and protection area;

2) organizes state control over observance of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, including requirements for labor safety and protection, legislation of the Republic of Kazakhstan on employment, and coordinates activities and checks the activities of the local labor inspectorate;

- 3) carries out methodological guidance and coordination of local executive bodies in labor relations regulation area;
- 4) requests the necessary information from local labor inspectorates on labor matters;
- 5) is excluded by Law of the Republic of Kazakhstan No. 273-VI dated November 26, 2019 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication);
- 6) coordinates the activities of state agencies to develop technical regulations in the area of occupational safety and labor protection;
- 7) performs coordination and interaction in the area of labor safety and protection with other state bodies, as well as representatives of employees and employers;
- 8) establishes the procedure for development, approval, replacement and revision of labor standards by the employer, standard norms and labor standards, uniform and (or) inter-industrial, model norms and labor standards for all areas of activity;
- 9) develops and approves a list of names of positions of employees related to administrative personnel;
- 10) establishes the procedure for submission, review and approval of labor standards in organizations, for the services (goods, works) of which the state regulation of tariffs (prices, charge rates) is introduced;
- 11) establishes the procedure for submission, review and approval of parameters for the system of payment for labor for employees of organizations, for services (goods, works) of which the state regulation of tariffs (prices, charge rates) is introduced;
- 12) registers branch and regional agreements concluded at the level of the region (a city of republican significance, the capital);
- 13) conducts training and attestation of state labor inspectors;
- 14) exercises control over the timely and objective conduct of an investigation of accidents related to work activity in the manner established by this Code and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan;
- 15) maintains international cooperation in labor relations regulation area;
- 16) determines the procedure for development, revision, approval and application of the Unified tariff and qualification reference book of works and occupations of workers, tariff and qualification characteristics of occupations of workers, the Qualification reference book of positions of managers, specialists and other employees, and the standard qualification characteristics of positions of managers, specialists and other employees of organizations;
- 16-1) develops and approves the Unified tariff-qualification reference book of works and occupations of workers, the tariff-qualification characteristics of occupations of workers, the Qualification reference book of positions of managers, specialists and other employees;
- 16-2) develops and approves the qualification characteristics of individual positions of specialists of government agencies and state enterprises common to all areas of activity;

17) considers and coordinates qualification reference books or standard qualification characteristics of positions of managers, specialists and other employees of organizations of various types of economic activity, developed and approved by the authorized state bodies of the relevant areas of activity;

18) determines the list of manufactures, workshops, professions and positions, a list of heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions, the work in which gives the right for the reduced working hours, additional paid annual leave and higher wages, and the order of their provision (hereinafter - List of manufactures, workshops, professions and positions, a list of heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions );

19) creates a commission to investigate group accidents in accordance with this Code and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan;

20) organizes monitoring and assessment of risks in the area of occupational safety and labor protection;

21) approves the model provision on labor arbitration;

22) establishes a unified procedure for calculating the average wage;

23) determine the procedure for entering the civil service and holding a competition for the vacant position of a civil servant, with the exception of the first head and teacher of the state educational organization;

24) defines general requirements for vocational training, retraining and skills development in the organization;

25) approves the form, the procedure for keeping and storing work record books;

26) approves the list of works where the labor of workers under the age of eighteen is prohibited, the maximum standards for carrying and transporting heavy loads by workers under the age of eighteen;

27) approve limit standards for lifting and manual movement of weights by women;

28) approves the model provision on labor safety and protection in the organization;

29) determines the procedure for mandatory periodic attestation of production facilities for working conditions;

30) develop and approve rules and deadlines for conducting training, instruction and knowledge checks on safety and health issues of workers, managers and persons responsible for ensuring safety and health;

31) establishes the procedure for development, approval and revision of the instruction on labor safety and protection by the employer;

32) determines the procedure for allocation and payment of social benefits for temporary disability;

33) approve the procedure for issuing to employees milk or equivalent food products and (or) specialized products for dietary (therapeutic and preventive) nutrition, special clothes and

other personal protective equipment, and also establish the procedure for providing them with collective protective equipment, sanitary facilities and devices at the expense of the employer;

34) approve, in agreement with the central authorized body for budgetary planning, the standards for the issuance to employees of milk or equivalent food products and (or) specialized products for dietary (therapeutic and preventive) nutrition;

35) approves, upon agreement with the central authorized body on budget planning, the norms for issuing special clothes and other personal protective items to workers of organizations of various economic activities;

36) develops and approves the procedure for declaring the activities of the employer;

37) determines the priorities of scientific developments in the area of labor safety and protection and labor relations regulation;

38) organizes development of scientific, scientific and technical projects and programs financed from the state budget, and implements them;

39) develops and approves the form of recording of collective labor disputes;

40) develops and approves uniform cross-industry standards for the number of employees who provide technical services and functioning of state bodies;

40-1) coordinates industry standards for the number of employees who provide technical services and functioning of state bodies, which are developed and approved by the state bodies of the relevant areas of activity in accordance with the procedure established by the authorized state body for labor;

41) coordinates the registers of civil servants' posts, developed and approved by the relevant authorized state bodies of the relevant areas of activity;

41-1) develop and approve a model regulation on the occupational safety management system;

41-2) develop and approve rules for managing professional risks;

41-3) develop and approve intersectoral standard norms for the number of employees of labor protection services;

41-4) develop and approve the Code of Ethics for civil servants;

41-5) develop and approve rules for submitting and obtaining information about a employment contract in a unified system of recording employment contract;

41-6) develop and approve rules for the design and use of work permits in the performance of works in conditions of increased danger;

41-7) ensure the confidentiality and protection of the employee's personal data contained in the unified system of recording labor agreement, in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on personal data and their protection;

41-8) submit information from the unified system of recording labor agreement to individuals and legal entities taking into account the requirements of the legislation of the Republic of Kazakhstan on personal data and their protection;



42) exercises other powers provided for by this Code, laws of the Republic of Kazakhstan, acts of the President of the Republic of Kazakhstan and the Government of the Republic of Kazakhstan.

Footnote. Article 16 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 06.04.2016 № 483-V (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication); No. 273-VI dated November 26, 2019 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 31.03.2021 № 24-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 12.10.2021 № 67-VII 3PK (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 17. Competence of local labor inspectorate**

Local labor inspectorate:

1) carries out the state control over observance of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, including requirements for labor safety and protection;

2) monitors collective contracts submitted by employers;

3) carry out an analysis of the causes of industrial injuries and develop proposals for its prevention;

4) investigates accidents related to work activity, in accordance with the procedure established by this Code and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan;

5) Excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication);

6) is excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 ( shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication);

7) interacts with representatives of employees and employers on matters of improving labor safety and protection standards;

8) consider the appeals of employees, employers and their representatives on compliance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, including labor health and safety;

9) monitors attestation of production facilities for working conditions;

10) Is excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 ( shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication);

11) submits periodic reports to the authorized state body for labor, as well as the results of monitoring the state of labor safety and protection on the basis of the information system on labor protection and safety;

12) conducts monitoring of collective labor disputes in the form established by the authorized state body for labor;

13) provides the necessary information on labor relations to the authorized state body for labor;

14) carries out the declaring of the employer's activities.

**Footnote. Article 17 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication);**

### **Article 18. Competence of local executive bodies in labor relations regulation area**

Local executive bodies:

- 1) implement the state policy in the labor, labor safety and protection area;
- 2) after approval with local representative authority shall determine the list of positions of specialists for health care, social security, education, culture, sports, veterinary medicine, forestry and specially protected natural territories that shall be civil servants and rural area worker;
- 3) register the industrial and regional agreements concluded at the municipal, district level ;
- 4) coordinate the conduct of strikes in organizations, ensuring the activity of the population (public transport, organizations that supply water, electricity, heating);
- 5) conclude regional (regional, city, district) agreements with regional associations (associations, unions) of employers and regional associations of employees;
- 6) review and agree on the parameters of the remuneration system for employees of organizations, for the services (goods, works) of which the state regulation of tariffs (prices, fee rates) is introduced, in the manner established by the authorized state body for labor;
- 7) establish a quota for employment of categories of the population defined by the laws of the Republic of Kazakhstan;
- 8) carry out, in the interests of local government, other powers vested in local executive bodies by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote. Article 18 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 73-VI dated 15.06.2017 (shall be enforced from 01.01.2019); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication);**

## **CHAPTER 3. SUBJECTS OF LABOR RELATIONS. GROUNDS FOR EMERGENCE OF LABOR RELATIONS**

### **Article 19. Subjects of labor relations**

The subjects of labor relationship are the employee and the employer.

The head of a branch or representative office of a foreign legal entity exercises all rights and fulfills all obligations of the employer on behalf of this legal entity.

### **Article 20. Representatives of employees and their powers**

1. The interests of employees within their delegated powers shall be represented by bodies of trade unions in accordance with the Law of the Republic of Kazakhstan "On trade unions", and, in their absence, by elected representatives.

Elected representatives of employees shall be elected and authorized at the general meeting (conference) of employees of the organization by a majority of votes of participants in the presence of at least two thirds of the total number of employees of the organization. It shall be allowed to hold a general meeting (conference) of employees of the organization on the election of elected representatives of employees by remote voting. Participation at the general meeting (conference) of the employee shall be confirmed by an electronic digital signature or other electronic method with the provision of authorization, identification of the employee.

If the membership of employees in trade unions shall be less than half of the staff of the organization, the interests of employees may be represented by trade unions and elected representatives.

Collective bargaining between the employer and employees without the participation of a trade union shall not be allowed, if a trade union is created in this organization.

2. Workers, who are not members of the trade union, who did not participate in the election of the elective representatives of workers, have the right to delegate the right to represent their interests to trade union bodies, the elective representatives of employees. On the basis of a written application of an employee, the trade union bodies, the elective representatives of employees ensure representation of his interests.

3. The elective representatives of employees have the right:

- 1) to represent and protect the labor rights and interests of employees;
- 2) to conduct collective negotiations with the employer on development of projects and conclusion of collective contracts;
- 3) in accordance with collective contracts to visit workplaces for studying and taking measures to ensure normal working conditions;
- 4) to participate in settlement of labor disputes between the employee and the employer in accordance with the procedure established by this Code.

**Footnote. Article 20 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 20-1. Associations (associations, unions) of employers and their powers**

1. Employers have the right to form and join employers' associations (associations, unions) on a voluntary basis.

2. Employers' interests within their delegated powers shall be represented by employers' associations (associations, unions) in accordance with this Code, the Entrepreneur Code of the Republic of Kazakhstan and other laws of the Republic of Kazakhstan.

3. Associations (associations, unions) of employers shall represent the rights and interests of their members through social partnership mechanisms by:

1) guaranteeing the rights of employees and employers in the field of labor and improving the labor legislation of the Republic of Kazakhstan;

2) work in tripartite republican, sectorial, regional commissions for social partnership and regulation of social and labor relations;

3) participation in the development of agreements and their conclusion;

4) participation in the composition of the conciliation commission in the consideration of individual labor disputes, conciliation commission and labor arbitration in the consideration of collective labor disputes;

5) consultations and negotiations with representatives of employees on the regulation of labor relations and other relations directly related to them.

**Footnote. Article 3 as added by the article 20-1 in accordance with the Law of the Republic of Kazakhstan dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 21. Grounds for emergence of labor relations**

1. Labor relations arise between the employee and the employer on the basis of an employment contract concluded in accordance with this Code, except for the cases established by the laws of the Republic of Kazakhstan.

2. In the cases and in the manner established by the laws of the Republic of Kazakhstan, the constituent documents, acts of the employer, conclusion of the employment contract may be preceded by the following procedures:

1) election (election) for the position;

2) election by competition for the relevant post;

3) appointment or confirmation to a post;

4) referral to work by the bodies authorized by the laws of the Republic of Kazakhstan in accordance with the established quota;

5) making a court decision on concluding an employment contract.

3. Labor relations with the head of the executive body of a legal entity shall be carried out in accordance with this Code, laws of the Republic of Kazakhstan, constituent documents and an employment contract.

#### **Article 22. Basic rights and obligations of the employee**

1. The employee has the right:

1) conclusion, amendment, addition, termination of an employment contract in the order and under the conditions provided by this Code;

2) requirement from the employer of performance of conditions of labor, collective agreements, contracts, acts of the employer;

3) for safety and labor protection;

- 4) for obtaining complete and reliable information on the state of working conditions and labor protection;
- 5) for timely and full payment of wages in accordance with the terms of labor, collective contracts;
- 6) for payment of downtime in accordance with this Code;
- 7) for the rest time, including the paid annual work leave;
- 8) an association, including the right to form a trade union, as well as membership in it, to represent and protect its labor rights and interests, unless otherwise provided by the Laws of the Republic of Kazakhstan;
- 9) for participation through their representatives in collective negotiations and drafting of a collective contract, as well as acquaintance with the signed collective contract;
- 10) compensation for damage caused to health in connection with the performance of labor (official) duties;
- 11) for compulsory social insurance;
- 12) for insurance against accidents in performance of labor (service) duties;
- 13) for guarantees and compensation payments;
- 14) for protection of their rights and legitimate interests by all means that do not contradict the law;
- 15) equal payment for equal work, as well as equal working and living conditions without any discrimination;
- 16) application for consideration of an individual labor dispute successively to the conciliation commission, court in the order stipulated by this Code;
- 17) for a workplace equipped in accordance with the requirements of safety and labor protection;
- 18) for provision with individual and collective protection means, special clothing in accordance with the requirements stipulated by the legislation of the Republic of Kazakhstan, as well as labor, collective contracts;
- 19) for refusal to perform work in the event of a situation that poses a threat to the health or life, with notification to the direct manager or representative of the employer about it;
- 20) for applying to the authorized state body for labor and / or the local labor inspectorate to conduct a survey of labor safety and protection conditions in the workplace, as well as to participate in verification and review of issues related to improving conditions, safety and labor protection;
- 21) for appeal against the actions (inaction) of the employer in the area of labor relations directly related to them;
- 22) for payment for labor in accordance with qualifications, complexity of labor, the quantity and quality of the work performed, as well as working conditions;
- 23) for resolution of individual and collective labor disputes, including the right to strike, in the manner prescribed by this Code, other laws of the Republic of Kazakhstan;

24) for protection of personal data held by the employer;

25) receiving from the unified system of recording labor agreements information about the labor contract and their labor activity.

2. The employee is obliged to:

1) perform labor duties in accordance with agreements, labor, collective contracts, acts of the employer;

2) observe work discipline;

3) comply with the requirements for safety and labor protection, fire safety, industrial safety and industrial sanitation in the workplace;

4) take good care of the property of the employer and employees;

5) inform the employer of the situation that poses a threat to the life and health of people, the safety of the employer's and workers' property, and the occurrence of downtime;

6) not disclose information constituting state secrets, official, commercial or other secret protected by law, which became known to him in connection with performance of his duties;

7) compensate the employer for the damage caused within the limits established by this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan.

3. The employee has other rights and performs other duties stipulated by this Code.

**Footnote. Article 22 as added by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 23. Basic rights and obligations of the employer**

1. The employer has the right:

1) for freedom of choice when hiring;

2) to amend, supplement, terminate and cancel the employment contracts with employees in the manner and on the grounds established by this Code;

3) to issue the acts of the employer within the limits of their authority;

4) form and join associations (associations, unions) in order to represent and protect their rights and interests;

5) to require from the employees to fulfill the terms of labor, collective contracts, labor regulations and other acts of the employer;

6) to encourage employees, impose disciplinary sanctions, involve employees in material liability in cases and in the manner provided for in this Code;

7) for compensation for damage caused by the employee when performing his duties;

8) to apply to the court in order to protect their rights and legitimate interests in labor area

;

9) to establish a probationary period for the employee;

10) to provide workers with vocational training, retraining and upgrading of their skills in accordance with this Code;

11) for reimbursement of its costs associated with training an employee in accordance with this Code;

12) to apply for consideration of an individual labor dispute successively to the conciliation commission, court in the order provided by this Code;

13) to receive from the unified system of recording labor agreements information about the labor activity of applicants (with their prior consent) and employees.

2. The employer is obliged:

1) to comply with the requirements of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, agreements, collective contracts, employment contracts, acts issued by him;

2) when hiring, to conclude employment contracts with employees in the manner and under the conditions established by this Code;

3) when hiring, to require documents necessary for conclusion of an employment contract, in accordance with Article 32 of this Code;

4) to provide the employee with work stipulated by the employment contract;

5) timely and in full, to pay the employee wages and other payments provided for by normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, labor, collective contracts, acts of the employer;

6) familiarize the employee with the collective agreement, rules of labor regulations, other acts of the employer that shall be directly related to the work (labor function) of the employee, and in cases provided for by this Code, other acts of the employer personally or by sending them by courier mail, mail, fax, e-mail and other information and communication technologies;

7) to consider the recommendations of representatives of employees and provide the representatives of employees with complete and reliable information necessary for collective negotiations, collective contracts, as well as monitoring of their implementation;

8) to conduct collective negotiations in the manner established by this Code, to conclude a collective contract;

9) to provide workers with working conditions in accordance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, labor, collective contracts;

10) to provide the employees with equipment, tools, technical documentation and other means necessary for performance of their duties, at their own expense;

11) to provide information to the authorized body on employment in accordance with the requirements of the legislation of the Republic of Kazakhstan on employment;

12) to comply with the requirements of state labor inspectors;

13) to suspend work if its continuation creates a threat to life, health of the employee and other persons;

14) to provide compulsory social insurance of employees;

15) to insure the employee against accidents in performance of his labor (official) duties;

16) to provide the employee with an annual paid leave;

17) to ensure the safety and delivery of documents confirming labor activity of employees , and information on with holding and deduction of money for their provision of pensions and compulsory social insurance to the state archive;

18) to warn the employee about harmful and (or) dangerous working conditions and the possibility of occupational disease;

19) take measures to prevent occupational risks in workplaces and technological processes , carry out preventive work taking into account production and scientific and technological progress;

20) to keep records of working hours, including overtime, in harmful and (or) dangerous working conditions, on heavy work performed by each employee;

21) to compensate for the harm caused to the life and health of the employee while performing his labor (official) duties in accordance with this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan;

22) to provide free access for officials of the authorized state labor body and local labor inspectorate, representatives of employees, technical inspectors for labor protection to inspect safety, conditions and labor protection in organizations and compliance with the legislation of the Republic of Kazakhstan, as well as to investigate accidents related to labor activity, and occupational diseases;

23) to ensure the maintenance of registers or other documents determined by the employer , in which the name, first name, patronymic (if indicated in the identity document) and the date of birth of employees under the age of eighteen are indicated;

24) to collect, process and protect personal data of the employee in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on personal data and their protection;

25) to carry out internal control over labor safety and protection;

26) establish a conciliation commission in the manner established by this Code;

26-1) provide the employee with leave to undergo screening studies with the preservation of the place of work (position) and average salary in the manner and amount determined by the legislation of the Republic of Kazakhstan in the field of health care;

27) to enter information on the conclusion and termination of employment contract with an employee, introduction of amendments and (or) additions containing the information provided for in Article 28 of this Code subparagraphs 1), 2), 3), 4), 5) and 13), paragraph 1 into a unified system of recording labor agreements in the manner determined by an authorized state labor body;

28) Ensure employees equal payment for equal work, as well as equal working conditions without any discrimination.

3. The employer has other rights and performs other duties stipulated by this Code.

**Footnote. Article 23 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 165-VI dated 02.07.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten**



calendar days from the day of the first official publication); dated 07.07.2020 № 361-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

## **SPECIAL PART**

### **SECTION 2. LABOR RELATIONS**

#### **CHAPTER 4. EMPLOYMENT CONTRACT**

##### **Article 24. Subject of the employment contract**

According to the employment contract, the employee undertakes to perform work (labor function) in person, observe the rules of the work schedule, and the employer undertakes to provide the employee with work on the stipulated labor function, provide working conditions stipulated by this Code, laws of the Republic of Kazakhstan and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, collective contracts, acts of the employer, to pay the employee wages timely and in full.

##### **Article 25. Guarantees of equality of rights and opportunities in conclusion of an employment contract**

1. It is prohibited to violate the equality of rights and opportunities when concluding an employment contract.

2. Pregnancy, the presence of children under the age of three, minority, disability may not restrict the right to conclude an employment contract, except for the cases provided for by this Code.

##### **Article 26. Prohibitions and restrictions for conclusion of employment contract and employment**

1. It is not allowed to enter into an employment contract:

1) to perform the work, contraindicative to a person for health reasons on the basis of a medical opinion;

2) with citizens who have not reached the age of eighteen, for heavy work, the work with harmful and (or) dangerous working conditions, as well as for positions and works that provide for the full material responsibility of the employee for failure to ensure the safety of property and other valuables of the employer, as well as for work that can harm their health and moral development (gambling, work at night entertainment facilities, production, transportation and trade of alcoholic beverages, tobacco products, drugs psychotropic substances and precursors);

3) with citizens who are deprived of the right to hold a certain position or engage in certain activities in accordance with an effective court verdict;

4) with foreigners and stateless persons temporarily staying in the territory of the Republic of Kazakhstan, until the employer receives the permission of the local executive body to attract foreign labor or a certificate of qualification for self-employment, issued in accordance with the procedure established by the authorized body for migration of the population, foreign employees, or prior to obtaining a permit for an immigrant to work, issued by the internal affairs authorities in accordance with the procedure, established by the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Kazakhstan, or without observance of restrictions or exemptions established by the Laws of the Republic of Kazakhstan;

5) with foreign students and trainees temporarily staying on the territory of the Republic of Kazakhstan, who did not submit certificates from the education organization indicating the form of training or the host organization for vocational training and (or) internship and a residence permit for the purpose of training;

6) with foreigners and stateless persons temporarily staying on the territory of the Republic of Kazakhstan, who have not submitted a permission to enter and stay with the aim of family reunification and a document confirming the state of marriage with a citizen of the Republic of Kazakhstan recognized by the legislation of the Republic of Kazakhstan;

7) for performance of work (rendering of services) in the household by one employer - an individual simultaneously with more than five labor immigrants.

## 2. Employment is not permitted:

1) to a commercial organization, with the exception of state organizations and organizations in whose authorized capital the state's share shall be more than fifty percent, including in national management holdings, national holdings, national companies, national development institutions, whose shareholder shall be the state, their subsidiaries, more than fifty percent of voting shares (shares in the authorized capital) owned by them, as well as legal entities, more than fifty percent of voting shares (interest in the authorized capital) of which belongs to said subsidiaries, within one year of the termination of his public service, If in the last year prior to the termination of public service during the performance of state functions, the certain person, by virtue of his official powers, directly exercised control in the form of inspections of the activities of the commercial organization or the activities of the commercial organization have been directly related to the certain person in accordance with his competence;

2) the subjects of the quasi-public sector of the person who committed the corruption crime;

3) in the organization in the field of education, upbringing and development, recreation and rehabilitation, physical culture and sports, medical provision, provision of social services, culture and art with participation of minors, of the persons who have or have been convicted, subjected to criminal prosecution (except for persons, the criminal prosecution against whom was terminated on the basis of subparagraphs 1) and 2) of the part one of Article 35 of the Criminal Procedure Code of the Republic of Kazakhstan) for criminal violations: murder,

deliberate harm to health, against public health and morality, sexual inviolability, extremist or terrorist crimes, human trafficking;

4) excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 12.10.2021 № 67-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication);

5) for work of part-time employees under eighteen years of age, and employees engaged in heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions, with the exception of medical employees.

Footnote. Article 26 as amended by the Article 204 of the Labour code of the Republic of Kazakhstan dated 23.11.2015 № 414-V (shall be enforced from 01.01.2017); By the Law of the Republic of Kazakhstan No. 147-VI dated 16.04.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 13.05.2020 № 327-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 30.12.2020 № 393-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 12.10.2021 № 67-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 27. Difference of an employment contract from other types of contracts**

Distinctive features of an employment contract from other types of contracts are the presence of one of the following conditions in it:

- 1) performance of work (labor function) by the employee on a particular qualification, specialty, profession or position;
- 2) fulfillment of obligations in person with subordination to the labor regulations;
- 3) the receipt of wages for work by the employee.

#### **Article 28. Content of the employment contract**

1. The employment contract shall contain:

1) requisites of the parties:

surname, first name, patronymic (if it is indicated in the identity document) of the employer - an individual, the address of his permanent residence and information on registration at the place of residence, name, number and date of issuance of the identity document;

individual identification number (business identification number);

the name of the employer - legal entity and its location, the number and date of state registration of the employer - a legal entity, business identification number;

surname, first name, patronymic (if it is indicated in the identity document) of the employee, the address of his permanent residence and information on registration at the place of residence, name, number, date of issuance of the identity document, the individual identification number;

2) work for a certain specialty, profession, qualification or position (labor function);

3) place of work execution;

During remote work, the place of work execution shall not be indicated, except for combined remote operation;

4) the term of the employment contract;

5) the date of commencement of work;

6) the working hours and rest time;

7) the amount and other terms of remuneration for labor;

8) characteristics of working conditions, guarantees and benefits, if the work is heavy and (or) performed in harmful and (or) dangerous conditions;

9) the rights and duties of the employee;

10) the rights and obligations of the employer;

11) the procedure for amending and terminating the employment contract;

12) responsibility of the parties;

13) the date of conclusion and the serial number.

2. The employment contract concluded with the disabled person must contain the conditions for equipping the workplaces in accordance with their individual capabilities.

3. By agreement of the parties, other terms that are not inconsistent with the legislation of the Republic of Kazakhstan may be included in the employment contract.

**Footnote. Article 28 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 12.10.2021 № 67-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 29. The condition of non-competition**

1. By agreement of the parties between the employer and the employee, a non-competition agreement may be concluded, which provides for the employee's obligation not to carry out actions that could cause damage to the employer.

2. The non-competition agreement establishes limitations and conditions for their adoption, and compensation may be established for the period of this condition, except for cases when the non-competition condition is stipulated by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

3. The list of posts and works, occupied or performed by employees with whom a non-competition agreement can be concluded is approved by the employer's act.

### **Article 30. Term of employment contract**

1. An employment contract may be concluded:

1) for an indefinite period;

2) for a certain period of not less than one year, except for the cases established by subparagraphs 3), 4), 5) and 6) of this paragraph.

At the expiry of the term of the employment contract, the parties are entitled to extend it for an indefinite or definite period of not less than one year.

In case of expiry of the employment contract, if none of the parties within the last working day (shift) notified of the termination of the employment relationship, it shall be considered extended for the same period for which it was previously concluded, except in cases provided for in Article 51, paragraph 2 of this Code;

An employment contract concluded for a certain period may be renewed no more than twice.

With the continuation of labor relations, the employment contract is considered concluded for an indefinite period;

The provisions of parts four and five of this subparagraph shall not apply to foreign employees of autonomous educational organizations and their organizations.

3) for the duration of a certain work;

4) for the period of replacement of the temporarily absent employee;

5) for the period of seasonal work;

6) within the time limits established by the legislation of the Republic of Kazakhstan for performance of work by foreign workers arriving for independent employment, the permits, issued by the local executive body for attraction of foreign labor or a work permit issued by the internal affairs authorities to a labor immigrant.

2. Small business entities may enter into employment contracts with employees for a fixed period without the restriction provided for in subparagraph 2) of paragraph 1 of this article.

3. An employment contract with a foreign employee of a state body is concluded for a period determined by the head of the state body.

4. An employment contract with the head of the executive body of a legal entity shall be concluded by the owner of the property of the legal entity or by the person (body) authorized by him or by an authorized body of the legal entity or by a person authorized by him for a term and in the order established by laws of the Republic of Kazakhstan, constituent documents or agreement of the parties.

In the event of expiration of the employment contract concluded with the head of the executive body of the legal entity, if neither of the parties has notified of termination of employment relationship not later than the last working day before the expiry of the employment contract, the employment contract is extended for a period until the decision is made by the founders, the owner of property of a legal entity or an authorized person (body) or an authorized body of a legal entity on the election (appointment, confirmation to a post) of a new head, or the same person, unless another period of extension is defined by this decision.

5. With an employee who has reached the retirement age in accordance with paragraph 1 of Article 11 of the Law of the Republic of Kazakhstan "On Pensions in the Republic of Kazakhstan" and possesses a high professional and qualification level, taking into account his efficiency, the employment contract may be prolonged annually without the restriction provided for in the part four of subparagraph 2) of paragraph 1 of this article.

Footnote. Article 30 as amended by the Laws of the Republic of Kazakhstan dated 06.04.2016 № 483-V (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication); dated 23.11.2015 № 414-V (shall be enforced from 01.01.2017); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 31. The age when conclusion of employment contract is allowed**

1. Conclusion of an employment contract is allowed with citizens who have reached the age of sixteen.

2. The employment contract may be concluded with:

1) citizens who have reached the age of fifteen years, if they obtained a basic secondary, general secondary education in organization of secondary education;

2) pupils who have reached the age of fourteen, to perform work when they are free from their studies, which does not cause harm to health and does not impede the learning process;

3) persons who have not reached the age of fourteen, in the organizations of cinematography, theaters, theatrical and concert organizations, circuses for participation in creation and (or) performance of works without prejudice to health and moral development, subject to the conditions specified in subparagraph 2) of this paragraph.

3. In cases specified in this Article, paragraph 2, an employment contract must be signed with a minor by one of his legal representatives.

Footnote. Article 31 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 32. Documents required for conclusion of an employment contract**

1. To conclude an employment contract, the following documents are required:

1) identity card of a citizen of the Republic of Kazakhstan or passport of a citizen of the Republic of Kazakhstan (birth certificate for persons under the age of 16).

Repatriates shall submit an ID card of the repatriate issued by the local executive bodies;

2) a residence permit of a foreigner in the Republic of Kazakhstan or the ID card of a stateless person (for foreigners and stateless persons permanently residing in the territory of the Republic of Kazakhstan) or an ID card of the refugee;

3) a degree certificate, qualifications, the availability of special knowledge or professional training when concluding an employment contract for work that requires appropriate knowledge and skills;

4) a document confirming the work activity (for persons who have a working experience);

5) a document on preliminary medical examination (for persons who are obliged to undergo such an examination in accordance with this Code and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan).

2. To conclude an employment contract in the field of education, upbringing, recreation and rehabilitation, physical training and sports, medical provision, provision of social services, culture and art with the participation of minors, the person shall provide a certificate of the presence or absence of information on commission of a criminal offense: murder, deliberate harm to health, against health of the population and morals, sexual inviolability, extremist or terrorist crimes, human trafficking.

3. When entering the civil service, to work in subjects of the quasi-public sector, a person submits a certificate on the existence or absence of information about the commission of a corruption crime.

4. To conclude an employment contract on a part-time job with another employer, the employee presents a certificate of the nature and conditions of work at the main place of work (place of work, position, working conditions).

5. The list of documents required for conclusion of an employment contract when attracting foreign employees of a state body is determined in accordance with the procedure for attracting foreign workers approved by the Government of the Republic of Kazakhstan.

6. The employer shall not be entitled to demand documents not provided for in this Article, except in cases provided for in regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan.

7. If the employee agrees that the employer keeps original documents or temporarily leaves them to perform the procedures established by the legislation of the Republic of Kazakhstan, the employer issues a written obligation to the employee to return the documents

**Footnote.** Article 32 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 13.05.2020 № 327-VI (shall enter into force from 01.01.2021); dated 30.12.2020 № 393-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 33. The procedure for concluding, amending and supplementing an employment contract**

1. The employment contract is concluded in writing in at least two copies and signed by the parties. One copy of the employment contract is kept by the employee and another copy – by the employer.

The conclusion of employment contract, introduction of amendments and additions to it may be made in the form of an electronic document certified by electronic digital signature.

2. Introduction of amendments and additions to the employment contract, including when transferring to another job, shall be made by the parties in writing in the form of an additional agreement in the order provided for in this Article, paragraph 1, except in cases provided by this Code.

Notification of a change in the terms of the employment contract is filed by one of the parties to the employment contract and is considered by the other party within five working

days from the date of its filing. The party that received notice of a change in the terms of the employment contract, including when transferring to another job, is obliged, within the time limit specified in this article, to inform the other party of the decision taken.

3. Admission of a person to the work is carried out only after conclusion of the employment contract.

In the absence and (or) non-conclusion of the employment contract due to the fault of the employer, he is liable in accordance with the procedure established by the laws of the Republic of Kazakhstan. In this case, the employment relationship is considered to have arisen from the day the employee commenced work.

4. Recognition of an employment contract as invalid through the fault of the employer does not entail loss of the right by the employee to be paid for work, compensation for unused days of paid annual leave, other payments and benefits.

Recognition of certain conditions of an employment contract as invalid does not entail invalidity of the employment contract as a whole.

**Footnote. Article 33 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 34. Hiring procedure**

Admission to work is documented by an employer's act issued on the basis of the concluded employment contract.

#### **Article 35. Documents confirming the work activity of the employee**

The document confirming the work activity of an employee may be any of the following ones:

- 1) work record book;
- 2) the employment contract with the employer's note on the date and reason for its termination;
- 3) extracts from the acts of the employer confirming the emergence and/or termination of employment relations on the basis of the conclusion and/or termination of the employment contract;
- 4) extracts from the payroll for employees;
- 5) a service record (a list of information about the work, work activity of the employee), signed and certified by the seal of the employer (if any);
- 6) extracts from the unified accumulative pension fund on the mandatory pension contributions made;
- 7) information from the State social insurance fund on social contributions made;
- 7-1) agreement on dual training;
- 8) an archive certificate containing information on the employee's work activity;



9) the court decision on the establishment of a legal fact confirming the existence of an employment relationship that has entered into legal force.

Footnote. Article 35 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 08.01.2021 № 410-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 36. Condition of probation period in employment contract**

1. When concluding a employment contract, a probationary period may be established in the employment contract in order to verify that the qualifications of the employee correspond to the assigned work. The probationary period shall begin with the commencement date specified in the employment contract.

2. The probation period is included in the work experience of the employee and may not exceed three months. For the heads of organizations and their deputies, chief accountants and their deputies, heads of branches, representative offices of organizations, the probation period may be increased to six months.

3. The probation period is suspended for the period when the employee was actually absent from office.

Footnote. Article 36 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 37. Result of probation period in hiring**

1. In the event of a negative result of the employee's work during the probationary period, the employer shall have the right to terminate the employment contract with him by giving him a notice indicating the reasons for the termination of the employment contract.

2. If the probationary period has expired and the employer has not notified the termination of the employment contract, the employee shall be considered to have passed the probationary period.

Footnote. Article 37 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 38. Transfer of an employee to another job**

1. Transfer of an employee to another job is:

1) change of the work (labor function) of the employee, that is, performing work on another position, specialty, profession, qualification;

2) assignment of other work, in performance of which the working conditions (wages, working hours and rest time, benefits and other conditions) change, stipulated by the employment contract;

3) transfer to a separate structural division of the employer;

4) transfer to another locality together with the employer.

2. Transfer of an employee to another job is allowed with the consent of the employee, documented by introduction of appropriate changes in the employment contract and the employer's act, except for cases provided for by this Code.

3. It is not allowed to transfer the employee to another job if there are contraindications for the employee due to the state of health, confirmed by a medical certificate.

#### **Article 39. Transfer of an employee to another locality together with the employer**

1. The employer shall be obliged to notify the employee about the upcoming move of the employer to another area no later than one month, if the labor and collective agreements do not provide for a longer notice period.

2. If the employee refuses to transfer to another place together with the employer or if there is an act certifying the employee's refusal to submit a written refusal to transfer to another place together with the employer, the employment contract with the employee shall be terminated on the basis provided for in Article 58, paragraph 1, subparagraph 1) of this Code.

**Footnote. Article 39 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 40. Secondment of an employee**

1. Employee secondment shall refer to the employee (seconded) performing work in a certain specialty, qualification or position (employment function) due to employment contract or other position, specialty, qualification of another legal entity (including its branches, representative offices and/or other separate structural units), as well as in branches, representative offices and (or) other separate structural subdivisions of the same legal entity, with the exception of restrictions stipulated by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

For the purposes of this Article, the receiving party shall mean the legal entities referred to in part three of this paragraph.

In order to ensure the fulfillment of certain tasks, employees can be seconded to the following receiving parties:

1) to a legal entity (its branches, representative offices and/or other separate structural subdivisions) that shall be the founder, participant or shareholder of the employer, as well as which indirectly owns the shares (shares in the authorized capital) of the legal entity - the employer;

2) to a legal entity (its branches, representative offices and/or other separate structural subdivisions) whose shares (shares in the authorized capital) are directly or indirectly owned by the legal entity - the employer;

3) to a legal entity (its branches, representations and/or other separate structural subdivisions), shares (shares in the authorized capital) in which directly or indirectly belong

to persons who directly or indirectly own shares (shares in the authorized capital) of the legal entity - the employer.

2. Conditions, procedure, term of secondment of the employee, list of positions and number of seconded employees shall be determined by agreement between legal entities according to civil legislation of the Republic of Kazakhstan depending on the purposes of secondment.

If a legal entity (including its branches, representative offices and/or other separate structural units) is simultaneously assigned more than ten percent of the average number of employees per year, it is necessary to coordinate the secondment with representatives of the workers of the receiving party.

3. Behind the seconded employee, the place of work (position) shall be retained by the employer who makes the secondment.

4. The secondment shall be allowed only with the written consent of the parties to the labor contract by signing an additional agreement to the labor contract indicating the place of work for the period of secondment. At the end of the secondment period, if the employment contract continues, the employer shall undertake to provide the employee with the place of work (position) that the employee held before the secondment.

5. For the period of secondment, the employee shall be subject to the working and rest time of the receiving party, with the exception of the duration and procedure for granting annual paid work leave.

6. In case of violation of labor discipline by the seconded employee, the receiving party shall notify the employer of the seconded employee within three working days from the date of discovery of this fact with the submission of supporting documents for the decision to bring him to disciplinary liability in accordance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan.

7. In the event of an accident involving a seconded employee, the organization of an investigation into an accident involving employment shall be entrusted to the receiving party with the participation of the employer's representative.

8. The secondment shall not be allowed for the purpose of:

1) replacement of employees of the receiving party who refused to perform work in cases and procedures established by the labor legislation of the Republic of Kazakhstan;

2) performance of works in case of idle (temporary suspension of work by the receiving party), implementation of bankruptcy procedure by the receiving party, introduction of part-time working conditions by the receiving party in order to preserve jobs in case of threat of dismissal of employees.

**Footnote. Article 40 in the wording of the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI ( shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); amended by the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 41. Temporary transfer to another job in case of production necessity**

The employer, in the event of a production necessity, including temporary replacement of the absent employee, has the right to transfer the employee without his consent for up to three months within a calendar year to another work not specified by the employment contract and not contraindicated for him for health reasons in the same organization, in the same area or in the structural subdivision of the employer located in another locality, with payment for the work performed, but not lower than the average salary for the previous work.

In case of temporary transfer to the structural unit of the employer located in another locality, the employee receives compensation in the amounts provided for in Article 127 of this Code.

#### **Article 42. Temporary transfer to another job in case of downtime**

1. In the event of downtime, the employer has the right to transfer the employee without his consent for the whole period of downtime to another work that is not contra-indicated for the state of health.

2. In case of temporary transfer to another job in the event of a downtime, the employee is paid for the work performed.

#### **Article 43. Temporary reassignment for health reasons**

1. In connection with an occupational injury, occupational disease or other health injury, received in connection with the performance of work duties, or other damage to health, on the basis of a medical report, the employer shall be obliged to temporarily transfer the employee to another work not contraindicated for health reasons or to release him from work on the terms and conditions stipulated in the labor, collective agreements and act of the employer, pending restoration of working capacity or establishment of disability or establishment of loss of professional working capacity.

2. If the employee refuses to temporarily transfer to another work not contraindicated for health reasons or if there is an act certifying the employee's refusal to submit a written refusal for temporary transfer on such grounds, the employment contract with the employee is terminated on the basis provided for in Article 58, paragraph 1, subparagraph 3) of this Code.

**Footnote. Article 43 in the wording of the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI ( shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 44. Temporary transfer of pregnant women to another job**

On the basis of a medical report, the employer shall be obliged to transfer the pregnant woman to another job, excluding the effects of harmful and/or hazardous industrial factors, with payment for the work performed, but not lower than the average salary for the previous job.

The employer shall be obliged to temporarily transfer a pregnant woman working on a shift basis on the basis of a pregnancy certificate for a period of twelve weeks or more for a

five-day or six-day working week with payment for the work performed, but not lower than the average salary for the previous work.

Before giving a pregnant woman another job, she is subject to exemption from work while maintaining the average wage.

In case if a pregnant woman refuses to be transferred to another job offered by the employer, she shall be released from performance of the contra-indicated work without saving wages until the granting of maternity leave.

**Footnote. Article 44 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 45. Moving an employee to another workplace. Change of the name of the position (work)**

1. It doesn't demand the consent of the employee transition to other workplace or in other structural unit in the same area or a work assignment on other mechanism or the unit within a position, specialty, a profession, qualification and with preservation of the size and the terms of payment of work caused by the employment contract.

2. The change in the name of the position (work) of the employee, the structural unit, the change in the management structure that does not entail changes in the working conditions for the employee, may be carried out by the employer without the consent of the employee.

**Footnote. Article 45 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 46. Change in working conditions**

1. In connection with changes in organization of production associated with reorganization or changes in economic, technological conditions, conditions of work organization and (or) reduction in the scope of work of the employer, it is allowed to change the working conditions of the employee when continuing to work in accordance with his specialty or profession, relevant qualifications. When the working conditions change, appropriate amendments and changes to the employment contract are made.

2. The employer shall be obliged to notify the employee of the amendment in working conditions that has occurred due to the reasons specified in this Article, paragraph 1, not later than fifteen calendar days, if the labor and collective agreements do not provide for a longer notice period.

3. In case of the employee's written refusal to continue work due to amendments in working conditions or if there is an act certifying the employee's refusal to submit a written refusal to continue work due to amendments in working conditions, the employment contract with the employee shall be terminated on the basis provided for in Article 58, paragraph 1, subparagraph 2) of this Code.

In the event that the circumstances specified in paragraph 1 of this article may lead to a reduction in the staff number or staff of workers, the employer has the right to introduce a part-time work in order to save jobs.

**Footnote.** Article 46 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

**Article 47. Employment relations in case of amendments of the name, departmental affiliation of the employer, amendment of ownership shares (shares in authorized capital) of legal entity, reorganization of the employer - legal entity**

**Footnote.** The title of the Article 47 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

In cases of amendments in the name, departmental ownership of the employer, amendment of ownership shares (shares in the authorized capital) of a legal entity, reorganization of the employer - legal entity, employment relations with employees continue unchanged.

**Footnote.** The Article 47 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

**Article 48. Suspension from work**

1. In cases provided for by the Laws of the Republic of Kazakhstan, the employer or the receiving party is obliged to suspend the employee, the employee of the sending party from work on the basis of acts of the relevant authorized state bodies.

2. In addition to the cases provided for in this Article, paragraph 1, the employer or the receiving party shall suspend the employee, the employee of the sending party:

1) being at work in a state of alcohol, drug, toxicomaniac intoxication (their analogues) or who has consumed substances that cause such intoxication during the working day;

2) who has not passed the examination on the test of knowledge on health and safety of employment or industrial safety;

3) not using personal and/or collective protective equipment provided by the employer or the receiving party;

4) not having undergone a medical examination or pre-shift medical examination, if they are mandatory in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan;

5) in case of deprivation of the right of the employee, the employee of the sending party to drive the vehicle or other permits necessary for the performance of work due to the employment contract;

6) if his actions or inaction have caused or could have serious consequences for his health and safety, including other employees, industrial injuries and accidents, violation of labor protection, fire safety or traffic safety rules.

3. The employer or the receiving party shall have the right to suspend from work the employee, the employee of the sending party, who shall not have secured the property and other values transferred to the employee, the employee of the sending party on the basis of a written agreement on taking full liability.

4. For the period of suspension from work, the employee of the sending party shall not maintain salaries and shall not be paid at the expense of the employer or the receiving party social allowance for temporary disability.

5. Suspension of the employee, the employee of the sending party from work shall be carried out by the employer's act or the act of the receiving party for a period of time until the reasons for the suspension are clarified and/or eliminated.

6. Salaries, social benefits on temporary incapacity for work and other payments provided for by the regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan, employment, collective agreements, acts of the employer or the act of the receiving party shall be retained by the employee, the employee of the sending party in case of their unlawful suspension by the employer or the receiving party from work.

**Footnote.** The Article 48 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI ( shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 49. Grounds for termination of employment contract**

Grounds for termination of employment contract are:

- 1) termination of an employment contract by agreement of the parties;
- 2) expiry of the term of the employment contract;
- 3) termination of the employment contract at the initiative of the employer;
- 4) in connection with the transfer of the employee to another employer;
- 5) termination of the employment contract at the initiative of the employee;
- 6) circumstances that do not depend on the will of the parties;
- 7) refusal of the employee to continue labor relationship;
- 8) the transfer of the employee to elective work (position) or his appointment to a position excluding the possibility of continuing labor relations, except for the cases provided for by laws of the Republic of Kazakhstan;
- 9) violation of the terms of conclusion of the employment contract.

#### **Article 50. Procedure for termination of an employment contract by agreement of the parties**

1. An employment contract may be terminated by agreement of the parties.

2. The party to the employment contract, who has expressed a desire to terminate the employment contract by agreement of the parties, sends a notice to the other party to the employment contract.

The party that received the notification is obliged within three working days to inform the other party in writing about the decision taken.

The date of termination of the employment contract by agreement of the parties is determined by agreement between the employee and the employer.

3. Excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

Footnote. The Article 50 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 51. Procedure for termination of employment contract after its expiry**

1. An employment contract concluded for a certain period is terminated due to the expiry of its term.

2. If on the day of expiry of the employment contract concluded for a certain period of at least one year, the pregnant woman submits a certificate of pregnancy for a period of twelve weeks or more, as well as an employee with a child under three years of age who has adopted the (adopter) of the child and who wishes to exercise his/her right to leave without payment for the care of the child, shall submit a written statement on the extension of the term of the employment contract, except in cases of replacement of a temporarily absent employee, the employer shall be obliged to extend the term of the employment contract until the end of the parental leave.

3. The expiration date of the employment contract concluded for the period of performance of a certain work is the day of completion of work.

4. The expiry date of the employment contract concluded during the replacement of the temporarily absent employee shall be the day of the employee's employment, after which the place of work (position) has been retained, or the date of termination of the employment contract with the employee, after which the place of work (position) has been retained.

Footnote. The Article 51 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 52. Grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer**

1. Employment contract may be terminated with the employee at the initiative of the employer in the following cases:

- 1) liquidation of the employer - legal entity or termination of the activity of the employer - individual;
- 2) reduction in the staff number or workers;



- 3) decrease in the volume of production, work performed and services rendered, which led to worsening of the economic state of the employer;
- 4) non-compliance of the employee with the position held or the work performed due to insufficient qualification, confirmed by the results of attestation;
  - 4-1) non-compliance of the employee with the requirements for professional activity established by the Laws of the Republic of Kazakhstan;
- 5) repeated failure of tests of the employee, the head and the person responsible for ensuring health and safety of work;
  - 5-1) deprivation of the qualification certificate "appraiser";
- 6) non-compliance of the employee with the position held or work performed due to the state of health, which prevents continuation of this work and excludes the possibility of its continuation;
- 7) a negative result of work during the probation period;
- 8) absence of an employee at work without reasonable excuse for three or more consecutive hours in a single working day (working shift);
- 9) finding an employee at work in a state of alcohol, narcotic, psychotropic, drug abuse intoxication (its analogues), including in cases of use the substances that cause a state of alcohol, narcotic, drug abuse intoxication (its analogues) during a working day;
- 10) refusal to undergo a medical examination to establish the fact of use of substances causing a state of alcohol, drug, toxicomaniac intoxication;
- 11) violations by the employee of the rules of labor protection or fire safety or traffic safety in transport, which entailed or could have serious consequences for the health and safety of employees, including industrial injuries and accidents;
- 12) the employee at the place of work stealing someone else's property (including small ones), deliberately destroying it or damaging it, established by a verdict or court order that entered into legal force;
- 13) committing guilty actions or inactions of an employee serving monetary or commercial values, as well as using his official position in his interests or in the interests of a third person contrary to the interests of the employer in return for obtaining material or other benefits for himself or other persons, if these actions or inactions give grounds for loss of confidence in him by the employer;
- 14) committing an immoral offense by an employee performing educational functions incompatible with continuation of this work;
- 15) disclosure by an employee of information constituting state secrets and other secrets protected by law, which have become known to him in connection with performance of his duties;
- 16) a repeated non-fulfillment or repeated improper performance of labor duties without reasonable excuse by the employee, having a disciplinary sanction;

17) submission of deliberately false documents or information by the employee to the employer when entering into an employment contract or transferring to another job if the original documents or information could be grounds for refusing to conclude an employment contract or transfer to another job;

18) violation of employment duties by the head of the employer's executive body, his deputy or the head of the branch, representative office and (or) other separate structural subdivision of the employer, determined by the employer's act, which caused material damage to the employer;

19) termination of the employee's access to state secrets in cases established by the laws of the Republic of Kazakhstan;

20) absence of an employee from work for more than two months in a row due to temporary disability, except for cases when the employee is on maternity leave, and if the disease is included in the list of diseases for which a longer period of disability is established, approved by the authorized state body in health area.

The employee who has lost his ability to work due to an occupational injury or occupational disease, retains the place of work (position) until the ability is restored or disability is established;

21) the employee commits a corruption offense that excludes, in accordance with the enforced judicial act, the possibility of further work, except for the cases directly stipulated by the laws of the Republic of Kazakhstan;

22) continuation of the employee's participation in the strike after bringing to his attention the court's decision to recognize the strike as illegal or to suspend the strike;

23) early termination of the powers of the head of the executive body, members of the collegial executive body of a legal entity or the powers of a separate member of the executive body of a legal entity, as well as in accordance with the Law of the Republic of Kazakhstan "On joint stock companies" of employees of the internal audit service and corporate secretary by decision of the founder, owner of the property of the legal entity or authorized by the founder, owner of the person (body) or authorized body of the legal entity;

24) reaching the retirement age by the employee, established by paragraph 1 of Article 11 of the Law of the Republic of Kazakhstan "On Pensions in the Republic of Kazakhstan", with the right of annual extension of the term of the employment contract by mutual agreement of the parties;

25) absence of an employee from work for more than one month for reasons unknown to the employer.

1-1. An employment contract with an employee at the initiative of the employer shall be subject to termination in the following cases:

1) the presence of citizenship of a foreign state by the head, his deputy, a member of the collegial governing body of the subject of the quasi-state sector - a citizen of the Republic of Kazakhstan;

2) committing a corruption crime by an employee of the quasi-public sector.

2. An employment contract on part-time employment may be terminated at the initiative of the employer in the event of conclusion of an employment contract with the employee for whom this work will be the main one.

**Footnote.** Article 52 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 06.04.2016 № 483-V (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication); No. 134-VI dated 10.01.2018 (shall be enforced upon expiry of six months after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 30.12.2020 № 393-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 02.01.2021 № 405-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 53. Procedure for termination of an employment contract at the initiative of the employer**

1. The employer, upon termination of the employment contract on the grounds stipulated in Article 52, paragraph 1, subparagraphs 1) and 2) of this Code, shall notify the employee of the termination of the employment contract at least one month in case the employment and collective agreements do not provide for a longer notice period. With the written consent of the employee, termination of the employment contract can be made before the expiration of the notification period.

It is not permitted to terminate an employment contract with employees until they reach the retirement age established by the Law of the Republic of Kazakhstan "On Pensions in the Republic of Kazakhstan", which is less than two years, on the grounds provided for by subparagraphs 2) and 4) of paragraph 1 of Article 52 of this Code, without a positive decision of the commission, created from an equal number of representatives from the employer and employees.

2. Upon termination of an employment contract on the basis provided for in Article 52, paragraph 1, subparagraph 3) of this Code, the employer shall notify employees of termination of the employment contract within fifteen working days, if the employment and collective agreements do not provide for a longer notice period. By agreement of the parties, the notice period may be replaced by payment of salaries proportional to the unworked period. In the notification, the employer shall be obliged to indicate the reasons for the termination of the employment contract.

Termination of an employment contract for this reason is possible provided that the following conditions are met simultaneously:

- 1) closure of the structural unit (shop, site);
- 2) absence of possibility of transferring the employee to another job;
- 3) notification for at least one month of representatives of employees indicating the reasons for termination of the employment contract (the existence of a direct connection

between the economic changes of the employer and the need to terminate the employment contract).

3. Termination of an employment contract on the basis provided for by subparagraph 4) of paragraph 1 of Article 52 of this Code should be based on the decision of the attestation commission, which must include a representative of employees, unless otherwise stipulated by the laws of the Republic of Kazakhstan.

The procedure, conditions and frequency of attestation of employees are determined by the collective contract or the act of the employer.

4. Termination of an employment contract on the basis provided for by subparagraph 5) of paragraph 1 of Article 52 of this Code should be based on the decision of the examination commission, set up in the manner established by the legislation of the Republic of Kazakhstan

5. In order to terminate an employment contract on the basis provided for in subparagraph 6) of paragraph 1 of Article 52 of this Code, the non-compliance of the employee with the position held or the work performed due to the state of health that prevents continuation of this work must be confirmed by a medical certificate in the manner established by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

6. Termination of the employment contract on the grounds provided for by subparagraphs 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) and 18) of paragraph 1 of Article 52 of this Code shall be carried out in compliance with the procedure for applying the disciplinary sanction provided for in Article 65, and the requirements of Article 66 of this Code.

7. Termination of a labour contract on the basis provided by Subparagraph 9) of Paragraph 1 of Article 52 of this Code must be confirmed by medical conclusion.

The decision to send the employee for medical examination shall be made by the employer's representative.

7-1. Termination of an employment contract on the basis provided for in Article 52, paragraph 1, subparagraph 10) of this Code shall be confirmed by the act of refusal of the employee to undergo a medical examination.

7-2. Termination of an employment contract on the basis provided for in Article 52, paragraph 1, subparagraph 13) of this Code shall be confirmed by an internal investigation act indicating in it justifications confirming the commission of guilty acts or inaction by the employee. The procedure for internal investigation shall be established by an act of the employer.

8. Termination of an employment contract on the basis provided for in Article 52, paragraph 1, subparagraph 20) of this Code shall be allowed after the employee presents a certificate of temporary incapacity for work.

9. Termination of a labour contract on the basis provided by Subparagraph 24) of Paragraph 1 of Article 52 of this Code shall be allowed on reaching an employee the retirement age established by Paragraph 1 of Article 11 of the Law of the Republic of

Kazakhstan "On provision of pensions in the Republic of Kazakhstan", notifying an employee after reaching him/her retirement age not less than one month before the date of termination of the labour contract and payment of compensation in the amount determined by the labour, collective contracts and (or) the employer act.

10. Termination of an employment contract on the basis provided for in Article 52, paragraph 1, subparagraph 25) of this Code shall be allowed if the employee does not provide information about the reasons for the absence within ten calendar days from the date of the employer sending the employee an act of absence by mail by registered letter with notification of its delivery.

11. Termination of an employment contract on the basis provided for in Article 52, paragraph 1-1, subparagraph 1 of this Code shall be carried out on the basis of the submission of the internal affairs bodies of the Republic of Kazakhstan or the diplomatic service bodies of the Republic of Kazakhstan.

12. Termination of an employment contract on the basis provided for in Article 52, paragraph 1-1, subparagraph of this Code shall be carried out on the basis of:

1) a court conviction for the commission of a corruption crime that has entered into legal force;

2) The decision of the court that has entered into force or the decision of the prosecution body approved by the prosecutor on the termination of a criminal case on the basis of Article 36, part one, paragraphs 3), 4), 9), 10) and 12) of the Code of Criminal Procedure of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote. Article 53 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 06.04.2016 № 483-V (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication); No. 147-VI dated 16.04.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); No. 165-VI dated 02.07.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 30.12.2020 № 393-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 54. Limitation of possibility of termination of an employment contract at the initiative of the employer**

1. Termination of the employment contract at the employer's initiative during the period of temporary incapacity for work and the employee's stay on vacation shall be prohibited, except in the cases provided for in Article 52, paragraph 1-1, subparagraphs 1), (18), 20) and 23) of this Code.

2. Termination of the employment contract at the initiative of the employer on the grounds provided for by subparagraphs 2) and 3) of paragraph 1 of Article 52 of this Code is

not allowed with pregnant women who provided the employer with a certificate of pregnancy, women with children under the age of three, single mothers, raising a child under the age of fourteen (a disabled child under the age of eighteen), other persons raising this category of children without a mother.

**Footnote. Article 54 as amended by the Law of the RK dated 30.12.2020 № 393-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

**Article 55. Ground and procedure for termination of an employment contract in connection with transfer of an employee to another legal entity**

1. The employment contract with the employee shall be terminated due to its transfer to another legal entity:

1) more than fifty percent of shares (shares in the authorized capital) of which directly or indirectly belong to the employer with whom the employment contract shall be terminated;

2) which directly or indirectly shall own more than fifty percent of the shares (shares in the authorized capital) of the employer with whom the employment contract terminates;

3) more than fifty percent of the shares (shares in the authorized capital) of the specified legal entity and the employer with whom the employment contract is terminated belong to the same legal entity.

1-1. An employment contract with a civil servant shall be terminated in connection with his transfer to work in another state institution, state-owned enterprise, if the requirement of Article 139, paragraph 8 of this Code is fulfilled.

2. The grounds for termination of the employment contract are a written application of the employee and a written confirmation of the employment from another legal entity. The date of termination of the employment contract is determined by agreement of the parties.

**Footnote. Article 55 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

**Article 56. Procedure for termination of an employment contract at the initiative of the employee**

1. The employee shall have the right, on his own initiative, to terminate the employment contract by notifying the employer thereof at least one month in advance, except as provided for in this Article, paragraph 3. The employment contract shall allow for the establishment of a longer period of notification by the employer's employee of the termination of the employment contract.

2. An employment contract at the initiative of an employee may be terminated before the expiry of the notice period provided for in paragraph 1 of this article, with the written consent of the employer.

3. The employee shall have the right to notify the employer of the failure of the employer to comply with the terms of the employment contract. If, after seven working days from the

date of notification, non-fulfillment of the terms of the employment contract by the employer continues, the employee has the right to terminate the employment contract by notifying the employer no later than three working days.

4. Within the period of notice provided for in this Article, the notice may be withdrawn by the employee.

5. After the expiry of the notice period specified in this article, the employee has the right to stop work, except for cases of non-completion of the acceptance / transfer of the employer's property (documentation) through the fault of materially responsible persons. The day of termination of the employment contract with materially responsible employees is the day of completion of the acceptance and transfer of the employer's property (documentation).

**Footnote. Article 56 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 57. Grounds for termination of employment contract for circumstances beyond the control of the parties**

1. The employment contract is subject to termination for the following circumstances beyond the control of the parties:

1) when the local executive bodies revoke the permit to attract foreign labor or expire the validity period of the foreigner residence permit in the Republic of Kazakhstan;

2) upon entry into legal force of a court verdict by which an employee or an employer - an individual - is sentenced to a punishment excluding the possibility of continuing labor relations;

3) in the event of the death of an employee or an employer - an individual, as well as in case of declaring an employee or an employer - individual dead or recognizing as missing by the court;

4) in case the court recognizes the employee as incapable or incapacitated, due to which the employee does not have the opportunity to continue employment relationship;

5) in case of restoration of an employee at work who previously performed this work;

6) when an employee enters military service under a contract, service in law enforcement and special state bodies from the day the employee presents the corresponding document no later than three working days.

2. The date of termination of the employment contract on the grounds specified in subparagraphs 2), 3) and 4) of paragraph 1 of this article is the date of entry into legal force of the sentence or decision of the court, the date of death of the employee or employer - an individual.

**Footnote. Article 57 as amended by the Article 204 of the Labour code of the Republic of Kazakhstan dated 23.11.2015 № 414-V (shall be enforced from 01.01.2017); as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 13.06.2017 № 69-VI (shall be enforced upon**

expiry of ten calendar days after the day its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

**Article 58. Grounds for termination of employment contract when the employee refuses to continue the employment relationship**

1. An employment contract with an employee is subject to termination if the employee refuses to continue employment relationships in the following cases:

- 1) the employee's refusal to transfer to another locality together with the employer;
- 2) the employee's refusal to continue working in connection with changes in working conditions;
- 3) the employee's refusal to temporary transfer to another job due to his state of health when he gets an industrial injury, occupational disease or other health damage that is not related to production in connection with performance of his duties.

2. Termination of the employment contract shall be permitted if the employee refuses to continue the employment relationship in written form or if there is an act certifying the employee's refusal to submit a written refusal to continue the employment relationship.

3. Termination of the employment contract is not allowed on the grounds specified in paragraph 1 of this article during the period of temporary disability of the employee (including maternity leave) and a leave.

**Footnote. Article 58 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

**Article 59. Procedure for termination of an employment contract in connection with transfer of an employee to an elective work (position) or appointment to a position**

An employment contract with an employee is terminated due to his / her transfer to an elective work (position) or appointment to a position, if the laws of the Republic of Kazakhstan prohibit holding of other paid positions for the persons holding such positions.

The grounds are the notification by the employee of the employer and the act of election or appointment of the employee to work (position).

**Article 60. Grounds for termination of employment contract due to violation of terms of employment contract**

The employment contract is subject to termination due to violation of the terms of the employment contract, if this violation excludes the possibility of continuing labor relations in cases of:

- 1) conclusion of an employment contract for performance of work that is contraindicated to the employee for health reasons on the basis of a medical report;
- 2) conclusion of an employment contract for performance of work in violation of an effective sentence or court order, by which a person is deprived of the right to hold certain positions or engage in certain activities;



3) conclusion of an employment contract with foreigners and stateless persons without obtaining qualification certificates in accordance with the established procedure for independent employment or permission to employ foreign labor or without compliance with restrictions or exemptions established by the laws of the Republic of Kazakhstan;

4) conclusion of an employment contract with a foreign employee of a state agency with violation of the requirements established by normative legal acts of the Republic of Kazakhstan;

5) conclusion of an employment contract with the persons specified in paragraph 2 of Article 26 of this Code;

6) in other cases provided for by this Code, laws of the Republic of Kazakhstan and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote. Article 60 as amended by the Article 204 of the Labour code of the Republic of Kazakhstan dated 23.11.2015 № 414-V (shall be enforced from 01.01.2017).**

### **Article 61. Documentation of employment contract termination**

1. Termination of the employment contract is documented by the employer's act, with the exception of termination of the employment contract in the event of death (declaring by the court as dead or recognition as missing) of the employer- individual and termination of the employment contract with local workers.

2. The employer's act must indicate the grounds for termination of the employment contract in accordance with this Code.

3. A copy of the employer's certificate on termination of the employment contract shall be given to the employee or sent to him by mail by registered letter with notification of his delivery within three working days from the date of publication of the employer's certificate.

**Footnote. Article 61 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 62. Issuance of documents confirming professional experience, as well as other documents related to employment**

1. On the day of termination of the employment contract, the employer must issue a document confirming the employee's work activity.

2. At the request of the employee (including the former), the employer must, within five working days from the date of the application, issue a certificate indicating the specialty (qualification, position), period of work and salary, a recommendation, containing information on qualifications of the employee and his attitude to work, as well as other documents provided for by this Code.

3. In the event of liquidation, bankruptcy of the employer - legal entity, termination of the activity of the employer - individual, the employer is obliged, in the presence of debt to the employee, to issue a certificate of the amount of the arrears in wages and other payments, properly documented.

## **CHAPTER 5. WORK REGULATIONS. LABOR DISCIPLINE**

### **Article 63. Labor regulations**

1. The labor regulations are approved by the employer.
2. The labor regulations establish working hours and rest periods for employees, conditions for ensuring labor discipline, and other issues of regulating labor relations.

### **Article 64. Disciplinary sanctions**

1. For commission of a disciplinary offense by employee, the employer or the first head of national managing holding in the cases provided by the Laws of the Republic of Kazakhstan shall have the right to apply the following types of disciplinary sanctions:

- 1) a remark;
- 2) a reprimand;
- 3) a severe reprimand;
- 4) termination of the employment contract at the initiative of the employer on the grounds provided for by subparagraphs 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) and 18) of paragraph 1 of Article 52 of this Code.

2. The use of disciplinary sanctions not provided for by this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan is not allowed.

**Footnote. Article 64 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 65. Procedure for applying disciplinary sanctions**

1. Disciplinary sanctions shall be imposed by the employer by issuing an act of the employer, except in cases provided for by the Laws of the Republic of Kazakhstan. In cases provided for by the Laws of the Republic of Kazakhstan, the provisions of this Article and Article 66 of this Code shall apply when a disciplinary sanction is imposed by the first head of the national management holding.

2. Prior to the application of a disciplinary sanction, the employer must request an explanation from the employee in writing (on paper or in the form of an electronic document certified by electronic digital signature) or in electronic form with the provision of authorization and identification of the employee.

The requirement to provide an explanation of the fact of the committed disciplinary misconduct shall be drawn up in written form (on paper or in the form of an electronic document certified by electronic digital signature) and shall be awarded to the employee personally or by courier mail, mail, fax, e-mail and other information and communication technologies confirming receipt of the employer's request.

If the employee evades or refuses to receive the request, the representative of the employer shall draw up a corresponding act.

If the employee does not provide an explanation after two working days from the date of receiving the claim or drawing up an act of evasion or refusal to receive the claim, the representative of the employer shall draw up a corresponding act.

Failure by the employee to provide an explanation shall not be an obstacle to disciplinary action.

3. For each disciplinary offense, only one disciplinary sanction may be applied against the employee.

4. The employer's act on imposing a disciplinary sanction on an employee may not be issued in the period of:

- 1) temporary disability of the employee;
- 2) the release of the employee from work for performance of the state or public duties;
- 3) finding an employee on vacation or rotational vacation;
- 4) finding an employee on a business trip.
- 5) conduct an investigation of an accident related to work activity against persons who have committed violations of health and safety requirements.

5. The act on imposing a disciplinary sanction shall be declared to the employee subjected to disciplinary sanction against the signature within three working days from the date of its publication. In the event of an employee refusing to confirm familiarization with the employer's act with his / her signature, an appropriate entry in the act on imposing a disciplinary sanction is made.

If it is not possible to familiarize the employee personally with the employer's act on the imposition of a disciplinary sanction, the employer must send the employee a copy of the act on the imposition of a disciplinary sanction by mail by registered letter with a notification of its delivery within three working days from the date of issuance of the employer's act.

**Footnote. Article 65 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 66. Term of imposing and duration of disciplinary sanction**

1. Disciplinary sanction for an employee is imposed directly upon revelation of a disciplinary offense, but not later than one month from the date of its detection, with the exception of cases stipulated by paragraph 4 of Article 65 of this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan.

In cases stipulated in Article 176 of this Code, disciplinary sanctions shall be imposed not later than one month after the entry into legal force of the court decision on recognizing the strike as illegal.

2. A disciplinary penalty cannot be applied later than six months from the date of the commission of a disciplinary offense, and in cases established by the laws of the Republic of Kazakhstan, or the establishment of a disciplinary offense based on the results of an audit or inspection of the financial and economic activities of the employer - later than one year from the date of the employee's disciplinary offense.

3. Consideration of the issue of disciplinary liability and the course of the period for imposing a disciplinary sanction shall be suspended during the period:

- 1) absence of the employee at work due to temporary disability;
- 2) release from work for the performance of state or public duties;
- 3) being on vacation, business trip or inter-shift rest;
- 4) proceedings in a criminal case, a case of an administrative offense, as well as before the entry into force of a judicial act or an act of an official authorized to consider cases of administrative offenses affecting the decision of the issue of disciplinary liability of an employee;
- 5) attendance by an employee of training, retraining, refresher courses and internships;
- 6) the employee's judicial appeal against the employer's acts on the commission of a disciplinary offense.
- 7) conduct an investigation of an accident related to work activity against persons who have committed violations of health and safety requirements.

4. The period of disciplinary sanction may not exceed six months from the date of its application, except for termination of the employment contract on the grounds provided for by this Code.

5. An employer who has imposed a disciplinary sanction on an employee has the right to remove it ahead of schedule by issuing an employer's act.

**Footnote. Article 66 as amended by Law of the Republic of Kazakhstan No. 273-VI dated 26.11.2019 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **CHAPTER 6. WORKING HOURS**

### **Article 67. Working hours and its types**

1. Periods of preparatory-final work (obtaining a task-order, materials, tools, acquaintance with equipment, documentation, preparation and cleaning of the workplace, delivery of finished products, etc.), breaks provided for by technology, labor organization; labor safety and protection regulations; the time of presence or waiting of work in the workplace, when the employee does not have free time; duty on holidays and weekends; duty at home, as well as other periods that, in accordance with labor, collective contracts, acts of the employer or normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, relate to working hours.

2. Working hours can be of normal duration, reduced duration and incomplete.

## **Article 68. Normal duration of working hours**

1. Normal duration of working hours should not exceed 40 hours per week.
2. An employment contract may provide for shorter working hours with payment for normal duration of working hours.
3. The total duration of daily work at the place of main work and part-time work should not exceed the norm of duration of daily work, established by paragraph 4 of Article 71 of this Code, for more than 4 hours.

## **Article 69. Reduced duration of working hours for certain categories of employees**

1. For employees who have not reached the age of eighteen, the reduced working hours are established:

- 1) for workers aged from fourteen to sixteen - not more than 24 hours per week;
- 2) for workers aged from sixteen to eighteen - not more than 36 hours per week.

2. For workers engaged in heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions, the reduced working hours are established - not more than 36 hours per week according to the List of industries, workshops, professions and positions, the list of heavy work, work with harmful and (or ) dangerous working conditions.

The reduced working hours set by this paragraph apply to workers whose work in heavy, harmful and (or) dangerous conditions is confirmed by the results of attestation of production facilities for working conditions.

In the event that the employer fails to certify the production facilities for working conditions, as well as for workplaces that are not subject to certification, the reduced working hours are provided in full according to the List of industries, workshops, professions and positions, the list of heavy work, work with harmful and (or ) dangerous working conditions.

The employees of the guiding party shall be provided with a reduced working time based on the results of certification of production facilities according to the working conditions of the receiving party.

3. Employees with disabilities of the first and second category shall be provided with reduced working hours - not more than 36 hours per week.

4. Payment for labor of employees when establishing their reduced working hours is made in accordance with this Code.

**Footnote. Article 69 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **Article 70. Incomplete working hours**

1. When concluding an employment contract, as well as in the process of labor relations, an employee may be provided with the incomplete working hours by a written agreement between the employee and the employer.

Incomplete working hours is considered to be the time that is less than the normal duration established by this Code, including:

- 1) part-time work, that is, a reduction in the norm of duration of daily work (working shift );
- 2) part-time work week, that is, a reduction in the number of working days in the working week;
- 3) simultaneous reduction of the norm of the duration of daily work (working shift) and reduction of the number of working days in the working week.

2. Part-time work does not entail restrictions on duration of paid annual leave, calculation of length of service and other rights in the labor area established by this Code, labor, collective contracts, agreements.

3. At the written request of a pregnant woman, one of the parents (adopter) with a child (children) under the age of three, as well as an employee caring for a sick family member in accordance with a medical report, the employer shall be obliged to establish a part-time regime for them.

**Footnote. Article 70 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 71. Working pattern**

1. A five-day working week is set for employees with two days off. With a five-day working week, the duration of daily work (shift) is determined by the employer's act taking into account the specifics of the work and with the observance of the established duration of the working week.

2. In organizations where introduction of a five-day workweek is inappropriate due to nature of production and working conditions, a six-day workweek is established with one day off.

3. A five-day or six-day working week shall be established by the employer in accordance with the terms of the labor and collective contracts or the employer's act.

4. Duration of daily work may not exceed 8 hours, except for cases stipulated by this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan

5. Duration of daily work (working shift), the time of commencement and completion of daily work (working shift), the time of breaks in work are determined in accordance with the conditions established by labor rules, labor and collective contracts.

6. For creative workers of professional organizations of art and cultural entertainment, mass median employees, athletes, coaches, a different duration of daily work (working shift) may be established in accordance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, acts of the employer, collective or employment contracts.

#### **Article 72. Division of daily work (working shift) into parts**

1. Division of daily work (working shift) into parts is allowed:

1) at works with different intensity of work;  
2) at the initiative of the employee, if this is due to his social conditions and other personal needs.

2. When dividing daily work (working shift) into parts, the total working time should not exceed the established duration of daily work (working shift).

3. Types of work, where division of daily work (working shift) into parts is made, the number and duration of breaks in work, as well as the types and amounts of compensation payments to employees for working with such conditions are determined by labor, collective contracts.

Breaks associated with division of daily work (working shift) into parts are provided for employees' rest and do not apply to working hours.

### **Article 73. Shiftwork**

1. Shift work may be established in cases where duration of production process exceeds the permissible duration of daily work.

2. With shift work, the duration of a shift, transition from one shift to another, is established by shift schedules.

3. Shift schedules are brought to the attention of employees by the employer not later than ten calendar days before they are put into effect.

4. Involvement of an employee to work for two shifts in a row is prohibited.

### **Article 74. Flexible work schedule**

1. For employees, including those employed in remote work, a flexible working time regime can be established in order to combine their social and domestic and other personal needs with the interests of production.

2. In the flexible work schedule mode:

1) fixed working hours;

2) flexible (variable) working hours, during which the employee has the right, at his discretion, to perform labor duties;

3) the record period

are established.

3. The record period for flexible working schedule is the period within which the average duration of working hours established for this category of employees should be observed.

4. The record period for flexible working hours may not exceed six months.

5. Duration of daily work (working shift) and (or) weekly work in flexible working schedule may be more or less than the norm of daily and / or weekly working hours.

6. Duration of fixed work schedule, flexible (variable) working hours, record period in the flexible work schedule are established by the employer's act, labor or collective contracts.

**Footnote. Article 74 as amended by the Law of the RK dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **Article 75. Summarized recording of working hours**

1. Summarized recording of working hours is applied in continuously operating industries, workshops, sections and in some types of work, where, according to the conditions of production (work), the daily or weekly working hours established for this category of workers may not be observed.

2. The recording period for the summarized recording of working hours is the period within which the average daily and / or weekly working hours for the given category of employees must be observed.

3. The recording period for the summarized recording of working hours can be any calendar period, but not more than one year or the period of performance of a certain work.

4. In establishing the summarized recording of working hours, it is mandatory to observe the duration of the employee's rest between the end of the job and its beginning on the next working day (working shift).

5. The procedure for work in the summarized recording of working hours, the category of employees for whom a summarized recording of working hours is established, are determined by the collective contract or the employer's act.

6. Attraction of employees who have not reached the age of eighteen, to work with application of the summarized recording of working hours is not allowed.

7. The use of the summarized recording of working hours for pregnant women is not allowed if a working day (working shift) is longer than eight hours.

8. It is not allowed to apply the summarized recording of working hours for disabled workers of the first category.

The summarized recording of working hours may not be established for disabled workers of the second and third category, if such a regime is banned for him on the basis of a conclusion of the expert occupational pathology committee.

## **Article 76. Night work**

1. The night time is considered to be the time from 22.00 to 06.00.

2. They are not allowed to work at night:

employees under the age of eighteen;

pregnant women who provided the employer with a certificate of pregnancy.

3. Involvement of disabled workers in night work is allowed only with their written consent, provided that such work is not prohibited for them for health reasons in accordance with medical opinion.

4. The employer shall not be entitled to employ the following workers for night work without a written consent:

1) women with children under the age of seven and other persons raising children under the age of seven without a mother;

2) employees bringing up disabled children up to the age of eighteen.



Footnote. Article 76 as amended by the Law of the RK dated 12.10.2021 № 67-VII 3RK (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 77. Overtime work**

1. Attraction to overtime work is allowed only with the written consent of the employee, except for the cases provided for in paragraph 2 of this article.

2. Overtime work without the consent of the employee is allowed in the following cases:

1) in performance of works necessary for the defense of the country, as well as to prevent emergencies, natural disasters or industrial accidents, or immediate elimination of their consequences;

2) to eliminate other circumstances that break the normal functioning of water supply, gas supply, heating supply, energy supply and other life support systems;

3) to continue the work if the replaced employee does not show up, if the work does not allow a break, with immediate measures taken to replace him by the other employee;

4) to provide emergency and urgent assistance to citizens who are threatened with loss of health or death.

3. The following workers are not allowed to work overtime:

1) pregnant women who have provided the employer with a certificate of pregnancy;

2) under the age of eighteen;

3) people with disabilities.

#### **Article 78. Maximum number of overtime works**

1. Overtime work should not exceed two hours per day for each employee, and one hour for heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions.

2. Total duration of overtime work should not exceed twelve hours per month and one hundred and twenty hours per year.

3. Limitation of the maximum number of overtime work does not apply to the works in the cases provided for by subparagraphs 1) and 4) of paragraph 2 of Article 77 of this Code.

#### **Article 79. Procedure for recording of working hours**

1. The employer is obliged to keep a record of the working hours actually worked by the employee.

2. The time worked and unworked by the employee is subject to be recorded. At that, the overtime work, night work, weekends, holidays, days of business trips are separately taken into account.

3. The form and procedure for keeping time records shall be determined by the employer's act.

4. In cases when during the working hours of the employee the periods of work performed out of the workplace are included or their performance may not be recorded by the employer within a specific time, these periods are noted in the records of working hours as performance of the scope of work established by the employment contract.

Footnote. Article 79 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

## **CHAPTER 7. REST TIME**

### **Article 80. Types of rest time**

The types of rest time are:

1) breaks during a working day (working shift):

break for rest and eating;

inter-shift and special breaks;

2) daily (inter-shift) rest;

3) days off (rotational rest);

4) holidays;

5) leave.

### **Article 81. Break for rest and eating**

1. During the daily work (working shift), the employee must be given one break for rest and eating for at least half an hour.

2. The time for a break for rest and eating, its duration is established by the rules of the labor schedule, labor, collective contracts.

3. The break time for rest and eating is not included in the working hours. At works where a break is impossible under the production conditions, the employer must provide the employee with the opportunity to rest and eat during working hours in a specially equipped place. The list of such works, the order and place for rest and eating are set by the collective contract or acts of the employer.

### **Article 82. Inter-shift and special breaks**

1. In certain types of work, employees shall be provided with interchange breaks due to the technology and organization of production and labor, which shall be included in working hours. The types of such work, the duration and the procedure for granting such breaks shall be determined by a collective agreement or acts of the employer, unless otherwise established by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

2. Workers who work in the cold or hot seasons in the open air, in closed unheated rooms, as well as those engaged in loading and unloading works, have special breaks for heating or cooling and rest, which are included in the working hours. The employer is obliged to equip premises for heating, cooling and rest of workers.

3. Working women with children under the age of one and a half years, fathers (adoptive parents) raising children under the age of one and a half years without a mother, are given additional breaks for feeding a child (children) at least every three hours of work of the following duration:

1) having one child, - each break of at least thirty minutes;

2) having two or more children, - each break for at least one hour.

4. Breaks for feeding a child (children) at the request of the employee specified in paragraph 3 of this article, are added to a break for rest and eating or the summarized breaks are provided at the beginning or the end of the working day (shift).

5. Breaks for feeding a child (children) are included in the working hours. During the breaks, women, fathers, adoptive parents retain the average wage.

**Footnote. Article 82 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 83. Duration of daily (inter-shift) rest**

Duration of a daily (inter-shift) rest of an employee between the end of work and its beginning next day (working shift) may not be less than twelve hours.

### **Article 84. Weekend**

1. Weekly employees are given weekends.

2. In a five-day workweek, employees are given two days off per week, and in a six-day workweek - one day off.

3. In a five-day and six-day working week, a general day off is Sunday. The second day off for a five-day workweek is established by a collective contract or labor rules.

4. Employees (a group of employees), employed in continuous productions or production, whose work may not be stopped on weekends due to production and technical conditions or due to the need for constant continuous service to the population, as well as working shifts, the days off are provided on different days of the week alternately according to shift schedules (watch schedules).

5. The first day of the Kurban-ait, celebrated according to the Muslim calendar, January 7 - Orthodox Christmas are the days off, regardless of the operating modes and shift schedules used (watch schedules).

6. An employee, being on a business trip, enjoys the days off in accordance with the rules of the employer's work schedule to which he is sent.

### **Article 85. Work on weekends and holidays**

1. In order to attract employees working on a shift schedule or on a rotational basis according to the watch schedule, to work on holidays, as well as on weekends stipulated in paragraph 5 of Article 84 of this Code, the written consent of employees and the issuance of the employer's act are not required.

Work on weekends and holidays shall be permitted with the written consent of the employee or at his request on the basis of an act of the employer, except as provided for in Article 86 of this Code.

2. For work on weekends and holidays, the employee, at his request, is given another day of rest or payment is made in the amount specified in Article 109 of this Code.

3. For a rational use of working hours during the holidays, as well as on weekends provided for by paragraph 5 of Article 84 of this Code, the Government of the Republic of Kazakhstan has the right to postpone the weekend on other working days.

4. It is prohibited to attract pregnant women who have provided a pregnancy certificate to their employer for work on weekends and holidays.

**Footnote. Article 85 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 86. Exceptional cases of involvement in work on weekends and holidays without the consent of the employee**

Attraction to work on weekends and holidays without the consent of the employee is allowed in the following cases for:

- 1) prevention of emergencies, natural disasters or industrial accidents, or immediate elimination of their consequences;
- 2) prevention and investigation of accidents related to work, loss of or damage to property ;
- 3) performance of urgent, unforeseen work, the urgent fulfillment of which influence the further normal work of the organization as a whole or its individual units.

### **Article 87. Types of leave**

1. Employees are given the following types of leave:

- 1) paid annual labor leave;
- 2) social leave.

2. Paid annual leave is intended for rest of an employee , restoring health, improving health and other personal needs of an employee and is provided for a certain number of calendar days with preservation of the place of work (position) and average salary.

3. Employees are provided with the following types of paid annual labor leave:

- 1) the main paid annual labor leave;
- 2) additional paid annual labor leave.

4. Social leave refers to the release of an employee from work for a certain period in order to create favorable conditions for motherhood, undergo screening studies, child care, and in-service education and for other social purposes.

5. Employees are provided with the following types of social leave:

- 1) leave without pay;
- 2) study leave;
- 3) leave in connection with pregnancy and the birth of a child (children), the adoption of a newborn child (children);
- 4) leave without pay to care for a child until he reaches the age of three.
- 5) leave to undergo screening tests in the amount of not more than three working days during the year;

6) leave for medical registration for pregnancy up to twelve weeks in the amount of at least three working days.

The period of being on social leave is included in the length of service, unless otherwise stipulated by the laws of the Republic of Kazakhstan.

6. Granting leave is issued by the act of the employer.

**Footnote. Article 87 as amended by the Law of the RK dated 07.07.2020 № 361-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 88. Duration of the main paid annual leave**

The main paid annual leave for employees is given for a period of twenty-four calendar days, unless more days are provided for by this Code, other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, labor, collective contracts and acts of the employer.

#### **Article 89. Additional paid annual leave**

1. Additional paid annual leave is granted:

1) to workers engaged in heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions, lasting not less than six calendar days according to the List of industries, workshops, professions and positions, the list of heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions.

Additional paid annual leave is granted to employees whose work in difficult, harmful and (or) dangerous conditions is confirmed by the results of attestation of production facilities for working conditions.

In the event that the employer fails to certify production facilities for working conditions, and also for workplaces that are not subject to certification, additional paid annual leave is provided in full according to the List of industries, workshops, professions and positions, the list of heavy work, work with harmful and ( or) dangerous working conditions;

2) the disabled of the first and second categories for a period of not less than six calendar days.

Additional paid annual work leave shall be granted to employees of the sending party based on the results of certification of production facilities according to the working conditions of the receiving party.

2. Other categories of employees may be granted additional annual leave and its duration may be established by the laws of the Republic of Kazakhstan.

3. Labor, collective agreements may establish additional annual paid leave of encouragement nature for long-term continuous work, performance of important, complex, urgent work, as well as work of a different nature.

**Footnote. Article 89 as amended by the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 90. Calculation of duration of paid annual labor leave**

1. Duration of paid annual labor leave is calculated in calendar days, excluding holidays, which fall on the days of paid annual leave, regardless of the operating modes and shift schedules.

2. When calculating the total duration of the paid annual leave, additional paid annual leave shall be added together with the main paid annual labor leave.

#### **Article 91. Calculation of the length of service for provision of paid annual leave**

The length of service for provision of paid annual leave includes:

- 1) actually worked time;
- 2) the time when the employee did not actually work, but he retained his place of work (position) and wages in full or in part;
- 3) the time when the employee did not actually work due to temporary disability, including the time spent on maternity leave;
- 4) the time when the employee did not actually work before re-employment.

#### **Article 92. Definition of period and procedure for provision of paid annual leave**

1. A paid annual leave for the employee for the first and subsequent years of work by agreement of the parties is granted at any time of the working year.

2. The working year is twelve calendar months, calculated from the first day of the employee's work.

3. By agreement between the employee and the employer, paid annual work leave can be divided into parts. At the same time, one of the parts of paid annual labor leave must be at least fourteen calendar days.

4. Payment for annual leave shall be made not later than three working days prior to the commencement of the leave, and in the event of granting the labor leave outside the vacation schedule - not later than three working days from the date of its grant.

5. Employees who work under an employment contract for part-time job receive the paid annual leave simultaneously with the leave for their main work.

If the duration of annual paid labor leave under an employment contract for part-time work is less than the duration of leave for main work, the employer, at the request of a part-time employee, grants him an unpaid leave for the days that make up a difference in duration of the leaves.

6. Granting leave, transfer or withdrawal from a paid annual labor leave are documented by the act of the employer.

**Footnote. Article 92 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 93. Order of providing paid annual labor leave**

1. The order of providing a paid annual labor leave to employees is determined annually in accordance with the leave schedule approved by the employer taking into account the opinion of employees, or is established outside the leave schedule by agreement of the parties.

2. In case of changing the leave schedule in connection with the production necessity, the employer is obliged to notify the employee about this not less than two weeks to go before the beginning of the labor leave.

#### **Article 94. Cases and procedure for postponing the paid annual labor leave**

1. The annual paid leave shall be postponed in full or in its part in the following cases:  
temporary disability of the employee;  
at the time of maternity leave.

2. The annual paid leave (part of it) in cases provided for by paragraph 1 of this article shall be postponed at the request of the employee while on a paid annual leave. The postponed labor leave by agreement of the parties may be added to the leave for the next working year or provided at the request of the employee separately in the current working year.

3. It is forbidden not to grant an unused paid annual leave or a part thereof for two consecutive years.

#### **Article 95. Recall from a paid annual leave**

1. A paid annual leave may be interrupted by the employer in case of production necessity only with the written consent of the employee.

2. A part of the paid annual leave, unused in connection with the recall, by agreement of the parties to the employment contract, is granted during the current working year or next working year at any time or is added to the paid annual leave for the next working year.

3. If an employee is recalled from a paid annual leave, instead of granting an unused part of the leave at another time, by agreement between the employee and the employer, the employee receives a compensation for the days of the unused part of the annual paid leave.

4. It shall not be allowed to withdraw from paid annual work leave of an employee under the age of 18, pregnant women who have provided the employer with a certificate of pregnancy, and workers engaged in hard work, work with harmful and (or) dangerous working conditions.

**Footnote. Article 95 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 96. Realization of the right to the paid annual labor leave and payment of compensation upon termination of the employment contract**

1. A paid annual labor leave with subsequent termination of an employment contract in connection with expiration of its term may be granted in the case when the time of leave is fully or partially outside the term of the employment contract. The day of termination of the employment contract due to the expiry of its term is considered to be the last day of the paid annual leave.

2. Upon termination of the employment contract, an employee who has not used or not fully used an annual paid labor leave (annual leave) shall be compensated for the unused days of the paid annual labor leave (annual leave).

Compensation payment for unused days of the paid annual labor holiday (annual labor holiday) shall be estimated at the rate of the average salary of the worker.

**Footnote. Article 96 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 97. Unpaid leave**

1. By agreement of the parties to the employment contract on the basis of an employee's application, he may be granted an unpaid leave.

2. Duration of an unpaid leave is determined by agreement between the employee and the employer.

3. On the basis of notification of the employee, the employer is obliged to grant an unpaid leave for up to five calendar days in case of:

1) registration of marriage;

2) the birth of a child;

3) the death of close relatives, as well as the spouse and/or their traits (full-born and incomplete brothers and sisters, parents (parent), children, grandfather, grandmother, grandchildren);

4) in other cases provided for by labor, collective contracts.

**Footnote. Article 97 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 98. Study leave**

1. Workers who study in educational organizations are provided with study leave for preparing and passing exams and examinations, performing laboratory work, preparing and defending the thesis work (project), for passing training programs for the military-trained reserve.

2. Payment for study leave is determined by agreements, collective and employment contracts, training contracts.

3. The employer grants study leave with preservation of the place of work (position) for the employees, sent for training, internship abroad under the international scholarship Bolashak.

### **Article 99. Leave for pregnancy and birth of a child (children), adoption of a newborn child (children)**

1. Pregnant women, women who gave birth to a child (children), women (men) who adopted a newborn child (children) are granted the following leaves in connection with the birth of a child:



- 1) a maternity leave;
- 2) a leave for employees who adopted a newborn child (children);
- 3) an unpaid leave to care for a child until he reaches the age of three.

2. A pregnant woman shall, from the date specified in the temporary disability list entitling her to maternity leave, execute it by submitting a temporary disability list confirming her right to that type of leave.

Maternity leave shall be provided for a duration of:

in normal delivery, seventy calendar days before delivery and fifty six calendar days after delivery;

in complicated delivery or birth of two or more children - seventy calendar days before delivery and seventy calendar days after delivery;

for normal delivery, women residing in the territories exposed to nuclear tests – ninety one calendar days before delivery and seventy nine calendar days (in case of complicated delivery or birth of two or more children – ninety three calendar days) after delivery;

in the case of delivery with a period from twenty two up to twenty nine weeks of pregnancy and birth of a child weighing five hundred grams or more, who lived more than seven days, - seventy calendar days after delivery;

in the case of delivery with a period from twenty two up to twenty nine weeks of pregnancy and birth of a dead fetus or a child weighing five hundred grams or more, who died before seven days of life, - fifty six calendar days after delivery;

for women living in the territories exposed to nuclear tests, in the event of delivery with a period from twenty two up to twenty nine weeks of pregnancy and birth of a child weighing five hundred grams or more, who lived for more than seven days, - ninety three calendar days after delivery;

women living in the territories exposed to nuclear tests, in the event of delivery with a period from twenty two up to twenty nine weeks of pregnancy and birth of a dead fetus or a child weighing five hundred grams or more, who died before seven days of life, - seventy nine calendar days after delivery.

When a woman applies for a temporary disability list during pregnancy, the leave shall be calculated in total and granted completely regardless of the number of days that she actually used before giving birth and the length of work with the employer.

When a woman applies for a temporary incapacity for work in the period following childbirth, only leave after childbirth of the duration specified in Part two of this paragraph shall be granted.

3. Employees who adopted a newborn child (children) shall be granted (to one of their parents) a leave for the period from the day of adoption and until expiration of fifty-six days from the date of the birth of the child.

4. The employer pays for maternity leave, leave for employees who adopted a newborn child (children), while maintaining the average wage, if provided for by the terms of the labor

and (or) collective contract, by the employer's act, with the deduction of the amount of social allowance in the event of loss of income due to pregnancy and childbirth, adoption of a newborn child (children), carried out in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on compulsory social insurance.

**Footnote. Article 99 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 165-VI dated 02.07.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 100. Unpaid leave for child care until he reaches the age of three**

1. The employer is obliged to grant an unpaid leave to the worker for childcare until he reaches the age of three:

- 1) at the choice of the parents - the mother or the father of the child;
- 2) the parent, raising the child alone;
- 3) to another relative actually raising a child who has been left without parental care, or a guardian;
- 4) the employee who adopted a newborn child (children).

2. An unpaid leave for child care until the age of three is granted on the basis of a written application of the employee with indication of its duration and provision of a birth certificate or other document confirming the birth of the child.

The employee can use the leave to take care of the child until he reaches the age of three years in full or in parts.

3. For the period of an unpaid leave for the care of the child until he reaches the age of three, the employee retains his place of work (position).

4. If the child is employed before the maternity leave expires, without payment, until the child reaches the age of three, the employee must notify the employer of his or her intention one month before the start of work.

**Footnote. Article 100 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **CHAPTER 8. LABOR STANDARDIZATION AND REMUNERATION**

### **Article 101. Labor standardization**

1. The labor standards (time, performance, labor intensity, maintenance, numerical strength) are the measure of labor costs and are established for an employee of appropriate qualifications in accordance with the level of equipment, technology, organization of production and labor.

2. Development, introduction, replacement and revision of labor standards are carried out by the employer in the manner established by the authorized state body for labor.

3. Labor standards are subject to mandatory replacement in the process of attestation and rationalization of workplaces, introduction of new technology, equipment and organizational and technical measures that ensure growth of labor productivity.

Achievement of a high level of production (provision of services) by individual employees through the use of new methods of work and improvement of workplaces at their own initiative is not a basis for reviewing the previously established labor standards.

4. Employees are notified of introduction of new labor standards by the employer not later than one month prior to it.

5. When developing labor standards, the following should be ensured:

1) quality of labor standards, their optimal approximation to necessary labor costs;  
2) establishment of similar labor standards for the same work performed in similar organizational and technical conditions;

3) progressive nature of labor standards based on scientific and technological achievements;

4) coverage by the labor standards of those types of work for which it is possible and appropriate to establish the labor standards;

5) technical (scientific) validity of labor standards.

6. The labor standards in the organization, for the services (goods, works) of which the state regulation of tariffs (prices, fee rates) is introduced, are approved by the employer in agreement with the authorized state bodies of the relevant areas of activity and with the authorized state body for labor in accordance with the procedure established by it.

7. Typical norms and labor standards are developed and approved by the employers' industrial associations, uniform and (or) inter-industrial model norms and labor standards for all areas of activity are approved by the National Chamber of Entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan in agreement with representatives of employees in accordance with the procedure established by the authorized state body for labor.

8. Qualification requirements for employees and complexity of certain types of work are established on the basis of professional standards, and in their absence - on the basis of the Unified tariff-qualification reference book of jobs and occupations of workers, the Qualification reference book of positions of managers, specialists and other employees, the tariff-qualification characteristics of occupations of workers and standard qualification characteristics of positions of managers, specialists and other employees of organizations.

#### **Article 102. State guarantees in labor remuneration area**

State guarantees for remuneration of employees include:

- 1) the minimum monthly wage;
- 2) the minimum amount of hourly wages;
- 3) payment for overtime work;
- 4) payment for work on holidays and weekends;
- 5) payment for night work;

6) limiting the amount of deductions from the employee's salary;

7) the procedure and terms of payment of wages.

### **Article 103. Amount of wages**

1. The amount of the monthly salary of the employee is established differentially, depending on qualification of the employee, complexity, quantity and quality of the work performed, as well as working conditions. The size of the monthly salary is not limited to the maximum size.

The wage is paid to the employee for the time actually worked by him, recorded in the employer's documents on recording the working hours.

1-1. The amount of the main salary of the employees of the sending party shall be not less than the amount of the main salary of the employees of the receiving party for a similar position, corresponding qualification, specialty or profession, complexity, quantity and quality of the work performed, as well as industrial and household conditions in accordance with the contract for the provision of personnel services.

The wages of the employees of the sending party shall be paid for the time actually having worked by them, recorded in the documents on recording the working time of the receiving party.

2. The amount of the monthly salary of an employee who has completely worked out the working hours that have been determined for this period and has fulfilled the labor standards or labor obligations, may not be lower than the minimum monthly wage established for the relevant fiscal year by the law of the Republic of Kazakhstan on the republican budget.

**Footnote. Article 103 as amended by the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI ( shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 104. Minimum wage determination**

1. The minimum monthly wage set annually for the relevant financial year by the law of the Republic of Kazakhstan on republican budget should not be lower than the subsistence minimum and does not include surcharges and allowances, compensatory and social benefits, bonuses and other incentive payments and is paid in proportion to the worked time.

2. The minimum amount of the hourly salary of an employee who has fulfilled his labor duties may not be less than the minimum monthly wage divided by the average monthly number of working hours according to the working time balance for the corresponding calendar year.

3. The minimum monthly wage or the monthly wage rate of a first-class employee provided for by the terms of labor, collective contracts and (or) acts of the employer may not be less than the minimum monthly wage established for the relevant fiscal year by the law of the Republic of Kazakhstan on republican budget.

### **Article 105. Remuneration of employees, employees of the guiding party engaged in hard work, work with harmful and (or) hazardous working conditions**

**Footnote. The title of the Article 105 as amended by the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

1. Payment for labor of workers engaged in heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions is established in an increased amount in comparison with payment for labor of workers engaged in work with normal working conditions, by establishing the increased official salaries (rates) or additional payments, the size of which is determined by a collective contract or an employer's act, taking into account the industry coefficients that classify working conditions by the degree of harmfulness and danger determined by the industrial agreement.

2. Payment for labor of workers engaged in heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions, in an increased amount is carried out according to the List of industries, workshops, professions and positions, the list of heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions.

3. The labor payment conditions established by this article are provided to workers whose involvement in heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions is confirmed by the results of attestation of production facilities for working conditions.

Based on the results of certification of production facilities according to the working conditions of the receiving party, increased job salaries (rates) or surcharges for employees of the sending party shall be established when concluding a contract for the provision of personnel services.

In the event that the employer fails to certify the production facilities for labor conditions, and also for workplaces that are not subject to attestation, the wages of workers engaged in heavy work, work with harmful, dangerous working conditions are made according to the List of industries, workshops, professions and positions, a list of heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions.

**Footnote. The Article 105 as amended by the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 106. Hourly wage**

1. Conditions of the employment contract and (or) the employer's act may establish hourly wages for the work actually performed in case of part-time working day or partial load, as well as for temporary or one-time work. With the reduced working hours for certain categories of employees, provided by this Code, hourly wages are established.

2. Remuneration for labor in the summarized recording of working hours is made for the actually worked-out working hours on the shift schedule (watch schedules). At the same time, wages are calculated on hourly tariff rate calculated on the basis of the tariff rate (official salary) and the monthly standard of working hours in accordance with the working time balance for the corresponding calendar year.

### **Article 107. Remuneration system**

1. Salary to an employee is established by an employment contract in accordance with the remuneration systems of the employer.

2. The system of labor remuneration is determined by the terms of labor, collective contracts and (or) acts of the employer.

3. To increase the interest of employees in improving production efficiency and quality of work performed, the employer may introduce bonus schemes and other forms of labor incentives defined by the terms of the collective contract and (or) acts of the employer.

4. The wage system should ensure a share of the basic wage of at least 75 percent in the wages of employees without taking into account one-time incentive payments.

5. Conditions of remuneration determined by agreements, labor, collective contracts and acts of the employer may not be worsened in comparison with the conditions established by this Code and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan.

### **Article 108. Overtime payment**

With time-based pay, overtime work is paid at an increased rate under the terms of the labor or collective contracts and (or) the employer's act, but not lower than one and a half amount based on the daily (hourly) rate of the employee. In case of piecework remuneration, the extra payment for overtime work is made at a rate not less than fifty percent of the established daily (hourly) rate of the employee.

By agreement of the parties, hours of rest are allowed for overtime work at the rate of not less than one hour of rest per one hour of overtime work.

### **Article 109. Payment for work on holidays and weekends**

Payment for work on holidays and weekends is made in an increased amount in accordance with the terms of labor or collective contracts and (or) the employer's act, but not lower than one and a half amount based on the day (hour) rate of the employee.

### **Article 110. Payment for night work**

Every hour of night work is paid in an increased amount according to the terms of the labor or collective contracts and (or) the employer's act, but not lower than in one and a half amount based on the daily (hourly) rate of the employee.

If night shift coincides with a holiday or weekend, remuneration shall be paid separately for night hours in accordance with Part one of this Article and for hours of holiday or weekend in accordance with Article 109 of this Code.

**Footnote. The Article 110 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 111. Payment for labor when combining posts, expanding the service area and performing (replacing) the duties of a temporarily absent employee**

1. Workers performing in the same organization along with their main work, stipulated by the employment contract, the additional work for another or the same position or the duties of

a temporarily absent employee without release from their basic work receive an additional payment.

2. Additional work assigned to employees may be carried out through:

1) combination of positions - the employee, along with his main job, as provided by the employment contract (job description), performs additional work for another vacant position;

2) expansion of service areas - the employee, along with his / her main job, as stipulated in the employment contract (job description), performs additional work for a specified duration of a working day (shift);

3) performance (replacement) of the duties of a temporarily absent employee - the employee, along with his / her main job, stipulated by the employment contract (job description), performs additional work for both the other and the same position.

An additional payment to employees for the performance (replacement) of the duties of a temporarily absent employee is not made if the replacement of a temporarily absent employee is included in the duties of a replacement employee.

3. The amount of surcharges for combination of positions, the expansion of the service area or performance (replacement) of the duties of a temporarily absent employee are established by the employer in agreement with the employee on the basis of the volume of work performed.

4. The employee shall have the right to refuse to perform additional work, and the employer - to cancel the order on its fulfillment, having notified the other party about this no later than three working days before the termination of additional work.

In case of early cancellation of the order or refusal to perform additional work by the employee, the employer shall be obliged to pay the employee salaries for the period worked.

**Footnote. Article 111 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 06.04.2016 № 483-V (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 112. Downtime payment**

1. The procedure for documentation of downtime and conditions for payment of downtime for reasons beyond the control of the employer and the employee are determined by the labor and collective contracts and set at a rate not lower than the minimum wage, due to the employer's fault - at a rate of not less than fifty percent of the average wage of the employee.

2. The downtime caused by the employee is not payable.

#### **Article 113. Procedure and terms of payment of wages**

1. Salaries shall be fixed and paid in monetary form in the national currency of the Republic of Kazakhstan at least once a month no later than the first decade of the following

month. The date of payment of salaries shall be provided for by labor, collective agreements. If the day of payment of salaries coincides with weekends or holidays, payment shall be made on the eve of them.

2. When paying wages, the employer is obliged to notify each employee in written or electronic form on a monthly basis of the components of wages due to him for the relevant period, the amounts and grounds for the deductions made, including information on the deducted and transferred mandatory pension contributions, the amount payable.

3. In case of non-payment of wages by the employer in full and within the time limits established by labor and collective agreements, the employer is liable in accordance with the laws of the Republic of Kazakhstan. The employer pays the employee a debt and a penalty for the period of delay in payment. The amount of the penalty shall be calculated based on 1.25 times the base rate of the National Bank of the Republic of Kazakhstan on the day of fulfillment of obligations to pay salaries and shall be accrued for each overdue calendar day, starting from the next day when payments are to be made, and ending with the day of payment.

4. When the employment contract is terminated, the payment of amounts due to the employee from the employer is made not later than three working days after its termination.

In case of violation of the terms specified in the first part of this paragraph, the employer shall pay the employee the debt and penalty for the period of delay of payment. The amount of the penalty shall be calculated based on 1.25 times the base rate of the National Bank of the Republic of Kazakhstan on the day of fulfillment of obligations to pay the amounts due to the employee, and is accrued for each overdue calendar day, starting from the next day when payments are to be made, and ending with the day of payment.

**Footnote. The Article 113 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 02.01.2021 № 399-VI (shall enter into force from 16.12.2020).**

#### **Article 114. Calculation of the average salary of an employee**

1. Calculation of the average wage both for a five-day and a six-day workweek is made for actually worked time on the basis of the average daily (hourly) wage for the corresponding period, taking into account the established surcharges and allowances, bonuses and other incentive payments, which are of a permanent nature, provided for by the remuneration system.

2. To calculate the average salary, the calculation period is the twelve calendar months preceding the event, to which the corresponding payment (payment) is related, in accordance with this Code. For employees who have worked less than twelve calendar months, the average wage is calculated for actually worked time.

The collective contract may provide for other periods for calculating the average wage, if this does not worsen the situation of workers.



3. For all cases of calculating the average wage provided for by this Code, the authorized state body for labor establishes a uniform procedure for its calculating.

### **Article 115. Deductions from wages**

1. Deductions from the employee's wages are made by court decision, and also in cases provided for by the laws of the Republic of Kazakhstan and this article of the Code.

2. Deductions from the employee's salary to pay off his debt to the organization in which he works may be made on the basis of an act of the employer with notification of the employee:

1) for repayment of unspent and timely non-refunded amounts of money issued in connection with a business trip, as well as in case of failure to provide documents confirming expenses related to a business trip;

2) in cases providing compensation to the employer for the costs associated with training the employee, if there is a training contract, in proportion to the unfinished working hours in the early termination of the employment contract;

3) to reimburse the unearned advance paid to the employee against the future wages;

4) in cases of postponing or recall of an employee from an annual paid leave, with the exception of paragraph 3 of article 95 of this Code;

5) in other cases in presence of the written consent of the employee.

3. When deducting from wages on several execution lists, as well as in cases provided for by the laws of the Republic of Kazakhstan and this article of the Code, the amount of monthly deduction may not exceed fifty percent of the wage due to an employee .

**Footnote. The Article 115 as amended by the Law of the RK dated 01.07.2021 № 61-VII ( shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **CHAPTER 9. PROFESSIONAL TRAINING, RETRAINING AND ADVANCED TRAINING**

### **Article 116. Concepts used in this chapter**

The following concepts are used in this chapter:

1) advanced training - a form of vocational training that allows to maintain, expand, deepen and improve previously obtained professional knowledge, skills;

2) dual training - a form of training that combines training in an education organization with compulsory periods of industrial training and professional internship in an enterprise (organization) with the provision of workplace and compensation payments to students with equal responsibility of the enterprise (organization), educational institution and student;

3) dual training contract - a written agreement between the student, the enterprise (organization) providing the workplace for industrial training and professional internship, and the educational institution regulating the conditions and procedure for industrial training and professional internship;

4) vocational training - a form of vocational training aimed at personality development to obtain new or changed professional skills necessary to perform a certain type of work;

5) retraining - a form of vocational training that allows to master another profession or specialty;

6) training contract - a written agreement between the employer and the trainee on the conditions of vocational training, retraining and advanced training;

6-1) industrial training - training aimed at theoretical knowledge acquisition, practical skills of students, on the basis of education organizations and (or) enterprises (organizations);

7) regulated professions - professional activities requiring confirmation of conformity and assignment of qualifications;

8) Mentor - a qualified employee of enterprise (organization), with knowledge in technologies of production or services, managing industrial training and professional internship.

**Footnote. The Article 116 as amended by the Law of the RK dated 04.07.2018 № 171-VI (shall enter into force from 01.01.2021); No. 172-VI dated 04.07.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).**

#### **Article 117. Professional standards and qualifications system**

1. The national qualifications framework consists of a description of general characteristics of professional activity for each qualification level.

The branch qualifications framework classifies requirements for qualification of a specialist in levels depending on complexity of the work performed and the nature of the knowledge, skills and competencies used in the industry.

Professional standard - a standard that defines requirements for the level of qualification and competence, the content, quality and working conditions in a specific area of professional activity.

2. The development, introduction, replacement and revision of professional standards shall be carried out by associations (associations, unions) of employers on the basis of the sectoral framework of qualifications and approved by the National Chamber of Entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan in the manner established by the authorized state body for labor.

2-1. Development, approval, replacement and revision of professional standards for services rendered by state legal entities are carried out by the state bodies of the relevant areas of activity in coordination with the authorized state body for labor.

3. The development and revision of the national qualifications shall be carried out by the authorized state agency for labor jointly with the authorized agency for education and shall be approved by the republican tripartite commission on social partnership and regulation of social and labor relations.

4. The development and revision of the sectoral framework of qualifications shall be carried out by authorized state bodies and associations (associations, unions) of employers of

the relevant fields of activity and approved by sectoral commissions for social partnership and regulation of social and labor relations.

5. Certification of conformity and assignment of qualifications in regulated professions shall be carried out by organizations accredited in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan.

The procedure for confirming conformity and assigning qualifications in regulated professions shall be determined by authorized state bodies of the relevant areas of activity.

6. Development and revision of the list of regulated professions shall be carried out by the authorized state body for labor together with the authorized state bodies of the relevant spheres of activity and approved by the republican tripartite commission for social partnership and regulation of social and labor relations.

**Footnote. Article 117 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 06.04.2016 № 483-V (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication); dated 04.07.2018 № 171-VI (the order of introduction can be seen in Article.2); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 118. Professional training, retraining and advanced training**

1. The necessity and volume of vocational training, retraining and advanced training for functioning and development of the organization are determined by the employer.

1-1. Educational programs of technical and professional, post-secondary, higher and postgraduate education, retraining and advanced training should be training results-oriented and take into account the requirements, in availability of appropriate professional standards for implementation of comprehensive system for confirming compliance and awarding qualifications.

2. The employer conducts vocational training, retraining and advanced training of employees or other persons who are not in labor relations (trainee) with him:

- 1) directly in the organization (at the employer);
- 2) in educational organizations implementing educational programs of technical and vocational, post-secondary, higher and postgraduate education;
- 3) in other organizations that carry out vocational training, retraining and advanced training of personnel.

3. Vocational training, retraining and advanced training of trainees in the direction of the employer shall be carried out at the expense of the employer's funds or other means not prohibited by the legislation of the Republic of Kazakhstan, in accordance with the training contract.

4. The training contract must contain:

- 1) stating of a particular specialty, qualification acquired by student, and (or) name of qualification course;
- 2) the rights and obligations of the employer and the trainee;

3) the period of study and the period of practicing at the employer after completion of training;

4) the procedure and cases of reimbursement to the employer of costs related to training, in proportion to the unfinished practicing period;

5) guarantees and compensation payments related to training;

6) responsibility of the parties.

The training contract may contain other conditions determined by agreement of the parties

5. Workers undergoing vocational training, retraining and advanced training may, in agreement with the employer, be released from work or do part-time work.

6. The agreement, collective and (or) employment contracts may provide for benefits and compensation payments related to training.

7. The employer assists educational organizations implementing educational programs of technical and vocational education, in training, retraining and advanced training of the staff.

8. Employers, in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on education shall provide places for professional internship, as well as industrial training, create safe conditions and fulfill the obligations provided by the contracts.

**Footnote. Article 118 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 171-VI dated 04.07.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); No. 172-VI dated 04.07.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).**

#### **Article 119. Dual training**

Dual training shall be carried out in accordance with the dual training contract concluded on the basis of the form of a model contract on dual training, approved by the authorized agency for education.

During the period of industrial training and professional internship, the rules of labor regulations shall be applied to the student.

During the course of industrial training and professional internship, the student shall perform certain functional duties, which shall be counted in the student's work experience, and during this time compensation payments can be made.

Requirements on safety and labor protection shall apply to persons undergoing industrial training and professional internship.

On the basis of a dual training contract, an enterprise (organization) shall assign a mentor to the students for managing of industrial training and professional internship.

**Footnote. Article 119 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 171-VI dated 04.07.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); No. 172-VI dated 04.07.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).**

## **Chapter 10. LIABILITY OF THE PARTIES TO THE EMPLOYMENT CONTRACT, EMPLOYEE OF THE SENDING PARTY**

**Footnote.** The title of the Article 10 as amended by the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 120. Obligation of the party to an employment contract for compensation for damage (harm)**

1. Material liability of a party to an employment contract for damage (harm) caused by it to the other party of the employment contract is for damage (harm) caused as a result of the guilty unlawful conduct (action or inaction) and causal relationship between the guilty unlawful conduct and the damage caused (harm), unless otherwise provided by this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan.

2. The party to the employment contract that caused damage (harm) to the other party shall reimburse it in accordance with this Code and other laws of the Republic of Kazakhstan.

3. The labor, collective contract can specify the material liability of the employee and the employer.

4. Termination of an employment contract after infliction of damage (harm) does not entail the release of the party to the employment contract from the liability for compensation of the damage (harm) to the other party.

121. Liability of the employer for damage caused to the employee by unlawful deprivation of opportunity to work

1. The employer is obliged to compensate the employee for not receiving his salary and other payments due to him in case of illegal transfer to another job, preventing the employee from working in the workplace, unilateral change of the terms of the employment contract, suspension from work, termination of the employment contract.

2. Additional cases of compensation by the employer of damage caused by unlawful deprivation of an employee of the opportunity to work may be established by the labor, collective contract.

### **Article 122. Liability of the employer for harm caused to life and (or) health of the employee**

1. In case of causing harm to life and (or) health of an employee in connection with performance of his labor duties, the employer is obliged to compensate for harm in the amount and order, specified by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

2. Damage specified in paragraph 1 of this article shall be compensated in full in the absence of employee's insurance payments, except for the case provided for in paragraph 3 of this article. In the presence of insurance payments, the employer is obliged to compensate to employee the difference between the sum insured and the actual amount of damage.

3. If the damage caused to the employee is related to establishment of the degree of professional disability for work from five to twenty-nine percent inclusive, the employer must compensate the employee for the lost wages and expenses caused by damage to his health.

The amount of expenses caused by damage to health, reimbursed by the employer during the period of establishing the degree of disability may not exceed two hundred and fifty monthly calculation indicators established for the relevant fiscal year by the law on the republican budget, at the time of payment.

Payment for reimbursement of expenses caused by damage to health shall be carried out on the basis of documents confirming these expenses submitted by the employee or the person who incurred these expenses. At the same time, expenses for medical care provided within the guaranteed volume of free medical care and in the system of compulsory social health insurance in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan in the field of healthcare shall not be subject to compensation .

**Footnote. Article 122 as amended by Law of the Republic of Kazakhstan No. 80-VI dated 30.06.2017 (shall be enforced since 01.01.2020).**

**Article 123. Liability of the employee, employee of the sending party for causing damage to the employer or the receiving party**

**Footnote. The title of the Article 123 – in the wording of the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

1. Material liability of the employee, employee of the sending party for damage caused to the employer or the receiving party occurs in cases provided for by this Code, other regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan and acts of the employer or acts of the receiving party.

2. The liability of the employee, the employee of the sending party for damage caused to the employer or the receiving party shall be excluded if the damage arose due to force majeure circumstances, as a result of which the proper performance of duties was impossible, or the extreme need for defense, as well as the failure of the employer or the receiving party to provide adequate conditions for the safety of property transferred to the employee, the employee of the sending party.

3. The employee, the employee of the sending party shall be obliged to compensate for direct actual damage caused to the employer or the receiving party.

4. Direct actual damage refers to a real decrease in the available property of the employer or the receiving party or a deterioration in the condition of given property (including the property of third parties held by the employer or the receiving party, if the employer or the receiving party is responsible for the safety of this property), as well as the need for the employer or the receiving party to make costs or excessive payments for the purchase or restoration of property.

5. It shall be unacceptable to hold the employee, the employee of the sending party responsible for such damage, which can be classified as a normal industrial and economic risk

6. The employer or the receiving party shall be obliged to create the conditions necessary for the employees, employees of the sending party for normal work and ensuring the complete safety of the property entrusted to them.

The provision of this paragraph shall not apply to remote operation except for combined remote operation.

7. The list of positions and works occupied or performed by employees, employees of the sending party, with which a contract may be concluded on full individual or collective (joint) liability for the failure to ensure the safety of property and other values transferred to employees, employees of the sending party, as well as a model contract on full liability shall be approved by the employer's act or the act of the receiving party.

8. Liability for the full amount of damage caused to the employer or the receiving party shall be borne by the employee, the employee of the sending party in the following cases:

1) failure to ensure the safety of property and other valuables transferred to the employee, the employee of the sending party on the basis of a written agreement on assuming full liability;

2) failure to ensure the safety of property and other valuables received by the employee, the employee of the sending party for a report on a one-time document;

4) shortages, intentional destruction or intentional damage of materials, semi-finished products, products, including during their manufacture, as well as tools, measuring devices, special clothes and other items issued by the employer or the receiving party to the employee, the employee of the sending party for use;

5) violation of the condition of non-competition, which caused damage to the employer or the receiving party;

6) in other cases stipulated in labor, collective agreements or acts of the receiving party.

**Footnote. The Article 123 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **CHAPTER 11. GUARANTEES AND COMPENSATION PAYMENTS**

### **Article 124. Guarantees when employees perform state or public duties**

1. The employer shall exempt the employees from performing their labor duties while they are involved in state or public duties in cases stipulated by the laws of the Republic of Kazakhstan, while retaining their place of work (position).

2. For performance of state and public duties, the employee's salary is paid at the place of performance of the specified duties, but not below the average salary at the place of work.

3. For employees subject to conscription for military service or military training, during the medical commission, the place of work (position) shall be retained, salaries at the place of work, if there is a summons to call local military administration bodies, and for the period of military service or military training, the place of work (position) is retained.

An employee who has retained a place of work (position) for the period of military service or military training, not later than one month from the date of exclusion from the lists of a military unit in connection with dismissal from military service or the end of military training, must begin his work duties.

**Footnote.** The Article 124 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 125. Guarantees for employees sent for medical examination**

For the time of periodic medical examinations at the expense of the employer, the employees, who are required to pass them in accordance with this Code or a collective contract, retain the place of work (position) and average salary.

#### **Article 126. Guarantees for employees who are donors**

An employee, who is a donor, during the examination and donation of blood and its components, retain the place of work (position) and average salary, and other guarantees are provided in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan in health care area.

#### **Article 126-1. Guarantees for women with up to twelve weeks of pregnancy**

For pregnant women, the place of work (position) and average salary shall be retained for the period of examination and medical registration for pregnancy up to twelve weeks, as well as other guarantees shall be provided in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan in the field of health.

**Footnote.** Chapter 11 as added by the Article 126-1 in accordance with the Law of the RK dated 07.07.2020 № 361-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 126-2. Guarantees for employees who are donors of organs (parts of organs) and (or) tissues (parts of tissue) for transplantation**

An employee who shall be a donor of organs (parts of organs) and (or) tissues (parts of tissue) for transplantation, during the examination and removal of organs (parts of organs) and (or) tissues (parts of tissue), the place of work (position) and average salary are retained, as well as other guarantees are provided in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan in the field of health.

**Footnote.** Chapter 11 as added by the Article 126-2 in accordance with the Law of the RK dated 07.07.2020 № 361-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).



## **Article 127. Guarantees and compensation payments for employees on business trips**

1. For the duration of a business trip, the employee retains the place of work (position) and wages for working days falling on the days of the business trip.

2. Employees sent on business trips are paid:

- 1) daily subsistence allowance for calendar days of business trips, including travel time;
- 2) travel expenses to and from the place of destination;
- 3) expenses for renting accommodation.

3. Conditions and terms for sending employees on business trips are determined by labor, collective contracts or the employer's act.

During remote work, the employee shall be sent on a business trip from the place of actual performance of labor duties, unless otherwise provided for by labor, collective agreements or an act of the employer.

4. Sending of workers for a business trip under the age of eighteen, pregnant women, as well as disabled workers, is allowed if such work is not prohibited to them for medical reasons. At the same time, these workers have the right to refuse to be sent on a business trip.

5. Workers who have children under the age of three, employees caring for sick family members or raising children with disabilities are entitled to refuse going on a business trip if children with disabilities or sick family members need constant care on the basis of a medical certificate.

6. The reimbursement of expenses for business trips at the expense of budget funds, including to foreign countries, shall be carried out in the manner determined by the Government of the Republic of Kazakhstan.

The procedure for reimbursement of expenses for business trips at the expense of budget funds, including to foreign countries, shall be developed by the central authorized agency for budget planning.

**Footnote.** Article 127 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 112-VI dated 30.11.2017 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

## **Article 127-1. Guarantees for workers engaged in labor activity in ecological disaster and radiation risk zones**

Guarantees for employees engaged in labor activity in the zones of ecological disaster and radiation risk are established by the laws of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote.** Chapter 11 is supplemented by Article 127-1 in accordance with the Law of the Republic of Kazakhstan No. 483-V dated 06.04.2016 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).

## **Article 127-2. Guarantees for employees, workers who participated in peacekeeping operation**

Guarantees for employees, workers who took part in peacekeeping operation are established by the laws of the Republic of Kazakhstan.

Footnote. Chapter 11 is supplemented by Article 127-2 in accordance with the Law of the Republic of Kazakhstan No. 483-V dated 06.04.2016 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).

**Article 128. Compensatory payments when transferring an employee to another locality together with the employer**

1. When transferring an employee to work in another locality together with the employer, the employer is obliged to reimburse to the employee for:

- 1) relocation of the employee and his family members;
- 2) transportation of employee's property and his family members.

2. Procedure and amount of compensation payments provided for in paragraph 1 of this article shall be determined by labor, collective contracts or the employer's act.

**Article 129. Compensatory payments in connection with the use of personal property by the employee in the interests of the employer**

By agreement of the parties, when using the employee's personal property in the interests of the employer and with his consent, the employer makes a compensation payment for the use, depreciation (amortization) of the instrument, personal transport, other technical means and the costs of their operation.

**Article 130. Compensation payments to employees in cases where their work takes place on the way or is of a traveling nature or is related to official trips within the areas served, settlements**

Footnote. The title of the Article 130 in the wording of the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

1. Employees, when their work takes place on the way or has a traveling character or is associated with official trips within the serviced areas, settlements, compensation payments are made for each day of being out of permanent residence in the manner established by the agreement, collective agreements, labor agreements and (or) an act of the employer.

2. Employees whose permanent work shall take place on the way or has a traveling character or shall be associated with official trips within the serviced sections, settlements include employees of railway, river, sea, road transport, civil aviation, roads, gas distribution systems (including during trips within settlements), main pipelines, main communication lines and structures on them, radio relay lines and structures on them, overhead power transmission lines and structures on them, communication facilities, as well as employees serving sections of the State border of the Republic of Kazakhstan.

3. In the event that employees are on the move not all working days of the month, the payment is made in proportion to the actual number of days of travel to the place of work (operation) and back.

Footnote The Article 130 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 131. Compensation payments in connection with loss of work**

1. The employer makes compensation payments in connection with the loss of work in the amount of the average monthly wage in the following cases:

1) upon termination of the employment contract at the initiative of the employer in case of liquidation of the employer - legal entity or termination of the activity of the employer - individual;

2) upon termination of the employment contract at the initiative of the employer in the event of reduction in the number or staff of employees;

3) upon termination of the employment contract at the initiative of the employee in the event of failure of the employer to comply with the terms of the employment contract.

2. The employer makes compensation payments in connection with the loss of work upon termination of the employment contract at the initiative of the employer in the event of a decrease in the production volume, work performed and services rendered, which caused worsening of the economic state of the employer, in the amount of the average salary for two months.

3. The labor, collective contracts or the employer's act may provide for a higher amount of compensation for loss of work.

#### **Article 132. Procedure and conditions for payment of field allowance**

1. Field allowance shall be paid to the employees of geological exploration, topographical and geodetic, survey organizations when performing work in the field:

1) outside a permanent place of residence without a daily return to a permanent place of residence;

2) outside the permanent place of residence, but with a daily return to the site of the field organization, which is also not a permanent place of residence;

3) outside the permanent place of residence through the organization of work on a rotational basis.

2. Procedure, terms of payment and the size of the field allowance, calculation of the time of work in the field conditions are established in agreements, collective, labor contracts and approved by the employer's act.

#### **Article 133. Payment of social benefits to employees for temporary disability at the expense of the employer's funds**

1. The employer is obliged at the expense of his funds to pay a social allowance to employees for temporary disability.

2. The basis for the payment of social benefits for temporary incapacity for work shall be the lists of temporary incapacity for work issued in the manner determined by the authorized body in the field of health.

3. Social benefits for temporary disability are paid to employees from the first day of disability until the day of restoration of work capacity or until disability is established in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan.

4. Social benefits for temporary disability are not paid:

1) to the employee whose temporary disability occurred as a result of work-related injuries received in the course of a criminal offense, in the case of determination of guilt by a court verdict that has entered into legal force;

2) during the period of compulsory treatment of the employee by court ruling (except for the mentally ill);

3) during the time when the employee is under arrest and during the forensic medical examination in the case of determination of his guilt by a verdict or court order that entered into legal force;

4) in case of temporary disability of the employee from diseases or industrial injuries caused by the use of alcohol, narcotic drugs, psychotropic substances, their analogues and precursors;

5) for the days of temporary disability, falling within the paid annual work leave;

6) for days of temporary incapacity for work, which fall on leave without pay;

7) for days of temporary incapacity to work, which fall on leave without maintaining the salary for the care of the child until he reaches the age of three years.

5. The size of the social allowance for temporary disability is determined by the Government of the Republic of Kazakhstan, the procedure for assignment and payment - by the authorized state body for labor.

Employers have the right to establish additional payments to employees to the amount of social benefits for temporary disability, established by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote. Article 133 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 165-VI dated 02.07.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **CHAPTER 12. SPECIFICS OF LABOR REGULATION OF INDIVIDUAL CATEGORIES OF EMPLOYEES**

### **Article 134. Seasonal works**

1. Seasonal works are the works that due to climatic or other environmental conditions are performed during a certain period (season), but not more than one year.

2. The employment contract should specify the condition for concluding a contract for seasonal work and a certain period of its implementation.

3. At the conclusion of an employment contract for seasonal work, the probationary period for the purpose of verifying the employee's compliance with the work assigned to him is not established.

4. An employment contract with employees engaged in seasonal work, in addition to the grounds provided for in Article 52 of this Code, may be terminated at the initiative of the employer in the following cases:

1) suspension of work at the employer for a period of more than two weeks for production reasons;

2) absence of an employee for work for one month in a row due to temporary disability.

5. An employee engaged in seasonal work shall have the right to terminate the employment contract on his own initiative, having notified the employer of this seven calendar days.

6. The employer shall be obliged to notify the employee engaged in seasonal work about the upcoming termination of the employment contract on the grounds stipulated by Article 52, paragraphs 1, subparagraph 1) and 2) of this Code within seven calendar days.

7. Upon termination of an employment contract with an employee engaged in seasonal work, the employer shall make a compensation payment for the unused leave in proportion to the time worked.

8. Upon termination of an employment contract with an employee engaged in seasonal work, on the grounds provided for by subparagraphs 1) and 2) of paragraph 1 of Article 52 of this Code, compensation is paid in the amount of a two-week average salary.

*Footnote The Article 134 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).*

### **Article 135. Rotational work**

1. Rotational work is a special form of the labor process outside the place of permanent residence of workers, when their daily return to their permanent place of residence can not be ensured.

2. The employer shall be obliged to provide employees working on a shift basis while they are at the site of work with housing and organize their food for life, delivery from the collection point to the place of work and vice versa, as well as conditions for work and interchange rest.

The employer shall determine the procedure for the application of the shift method of work, as well as provide the necessary conditions for the employee's stay at the object of work and in places specially equipped for living (watch camps), in accordance with the labor, collective agreements and (or) the provision on the shift method of work approved by the employer.

The employee shall be obliged, while on duty, to observe the procedure established by the employer at the object of work and in places specially equipped for living (shift villages).

3. Employees under 18 years of age, pregnant women with a pregnancy period of twelve weeks or more, who have provided certificates of pregnancy, disabled persons of the first group from the day of providing a medical report, shall not be allowed to work on a shift basis. Other employees may be engaged in work performed by the shift method, if such work is not contraindicated on the basis of medical opinions.

4. A watch is considered to be a period, including the time of performance of work at the facility and the time between inter-shift holidays. The duration of the watch may not exceed fifteen calendar days.

With the written consent of the employee, the duration of the watch can be increased to thirty calendar days in accordance with collective, labor contracts.

For crew members of marine vessels with the consent of the employee, the duration of the watch can be increased to one hundred and twenty calendar days.

5. When working on a watch basis, a cumulative accounting of working time for a quarter or other longer period is established, but not more than one calendar year, or the period of performance of certain work.

For the time of replacement of a temporarily absent employee working by the shift method, it shall be allowed to change the working time mode (from a five-day or six-day working week) according to the agreement of the parties to the labor contract for work by the shift method, and then provide the employee with days (hours) of rest for the processed hours.

6. Working hours and rest time within the accounting period are approved by the rotational work schedule (watch schedule). The accounting period covers working hours, rest time, travel time from the employer's location or from the point of collection to the place of work and back, as well as other periods falling on this calendar period of time. At that, the total length of working time for the accounting period should not exceed the norm established by this Code. The employer is obliged to keep a record of the working time and rest time of each employee working on a rotational basis.

Travel time from the employer's location or from the point of collection to the place of work and back is not included in the working hours. With a working shift of more than eight hours, the break for rest and eating is set for at least one hour.

7. Payment for the work of employees working on rotational basis at night, weekends and holidays, is made not later than the date of payment of wages for the worked month, provided for by labor, collective contracts.

**Footnote The Article 135 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

**Article 136. Household worker**

1. Household workers are recognized as workers who perform works (render services) at the employers - individuals in the household, which is managed by one or more family members if the works (services) are performed (rendered) not for the purpose of generating income by the employer and / or for the employer.

2. Issuance of an act on employment or termination of employment with a household worker and introduction of information about his work in the work book by the employer is not carried out.

3. The terms of notification of termination (suspension) of an employment contract with a domestic worker, as well as cases and amounts of compensation for loss of work shall be established by the employment contract.

4. Individual labor disputes between a household worker and an employer are resolved by agreement of the parties and (or) in court.

**Footnote** The Article 135 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 137. Homeworker**

1. Homeworkers are those who have concluded an employment contract with the employer about doing work at home with their personal labor, using their materials and equipment, tools and devices or allocated by the employer or purchased at the expense of the employer's funds.

2. The employee's performance of work at home can be established both at the conclusion of the employment contract, and during the term of the employment contract by introduction of appropriate changes in the employment contract.

3. In the employment contract for performance of work at home, the following conditions must be provided:

1) performance of works using equipment, materials, tools and devices owned by the employee or allocated by the employer or purchased at the expense of the employer;

2) the procedure and terms of providing the employee with raw materials, materials, semi-finished products, necessary for performance of work;

3) compensatory and other payments to the employee.

#### **Article 137-1. Procedure for the provision of personnel services**

1. The sending party shall conclude an employment contract or supplementary agreement to the employment contract and shall send the employees to the receiving party to perform the employment functions defined by their employment contracts for the benefit, under the management and control of the receiving party. The guiding party shall be the employer for the employees of the guiding party and shall have the rights and obligations provided for in this Code.

2. Sending an employee of the sending party to the receiving party is allowed after the employee and the sending party signs an employment contract or an additional agreement to the employment contract indicating the place of work performed by the receiving party.

Sending the employee of the sending party to the receiving party to perform heavy work, work with harmful and (or) hazardous working conditions shall be allowed provided that there are results of certification of production facilities according to the working conditions of the receiving side, as well as familiarization of the employee of the sending party with such results at his workplace.

In the event that the sending party shall carry out activities within the framework of the contract for the provision of personnel services, the professional risk class of the sent employee must comply with the requirements of the Law of the Republic of Kazakhstan "On compulsory insurance of the employee against accidents in the performance of labor (official) duties." The sending party shall not be entitled to send, and the receiving party shall not have the right to admit to the workplace of the employee of the sending party, uninsured under compulsory accident insurance of the employee during the performance of labor (official) duties.

3. It shall be allowed to send the employees of the guide side to the receiving side in the following cases:

- 1) to perform work in the household of individuals;
- 2) for the duration of certain work;
- 3) during replacement of a temporarily absent employee;
- 4) for the duration of seasonal work.

4. The date of completion of the work by the employee of the sending party at the receiving party shall be the day indicated in the notification sent by the receiving party to the sending party, on the expiration of the period of attraction of employees of the sending party by the receiving party.

5. It shall not be allowed to send the employees of the sending party to the receiving party to perform the work in the following cases:

1) replacement of employees participating in the strike in accordance with the procedure established by the legislation of the Republic of Kazakhstan;

2) replacement of employees who refused to perform work in cases and procedures established by the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, with the exception of deterioration of the health of the employee;

3) downtime, bankruptcy proceedings, introduction of a part-time regime in order to preserve jobs in case of threat of dismissal of employees.

6. The conditions and procedure for the performance of work by the employees of the sending party shall be determined by the contract for the provision of personnel services, which is concluded between the sending and receiving parties in accordance with the civil legislation of the Republic of Kazakhstan.



The provisions of the contract for the provision of personnel services that aggravate the situation of employees of the sending party compared to the labor legislation of the Republic of Kazakhstan shall be recognized invalid and shall not be subject to application.

7. The receiving party shall be obliged to respect the rights of the workers of the sending party in regulating the regime of work and rest provided for by the labor legislation of the Republic of Kazakhstan.

8. It shall be prohibited for the receiving party to discriminate against the workers of the sending party when concluding a contract for the provision of personnel services.

9. The employee of the sending party shall have the right to refuse to perform work in the event of a situation that poses a threat to his health or life, with the notification of this to the representative of the receiving party and the representative of the employer, and also has other rights and bears the obligations provided for in this Code.

10. The receiving party shall have the right to:

1) require the employees of the sending party to comply with the terms of the employment contract, the labor regulations and other acts of the receiving party;

2) encourage the employees of the sending party in the manner prescribed by the act of the receiving party;

3) compensate for damage caused by the employee of the sending party in the performance of labor duties.

11. The receiving party shall:

1) familiarize the employee of the sending party with the rules of labor regulations, other acts of the receiving party that shall be directly related to work (labor function);

2) provide workers of the sending party with production and household conditions in accordance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan;

3) provide the employees of the sending party with equipment, tools, technical documentation and other means necessary for the performance of labor duties at their own expense;

4) suspend work if its continuation poses a threat to the life and health of the employee of the sending party and other persons;

5) notify the employee of the sending party about harmful and/or hazardous working conditions and the possibility of occupational disease;

6) take measures to prevent risks at workplaces and technological processes, carry out preventive work taking into account production and scientific and technological progress;

7) keep records of working time, including overtime work, work on weekends and holidays, in harmful and (or) hazardous working conditions, in hard work performed by each employee of the sending party.

12. In case of violation of employment discipline by the employee of the directing party, the receiving party shall notify the directing party within five working days from the date of

detection of the fact in order to decide whether to bring him to disciplinary liability in accordance with the employment legislation of the Republic of Kazakhstan.

13. Material liability of the employee of the sending party for damage caused to the receiving party occurs in cases provided for in Article 123 of this Code, regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan, as well as an employment contract.

14. The employment relations of the workers of the sending party shall be carried out in accordance with this Code, the Laws of the Republic of Kazakhstan and the employment contract.

**Footnote. Chapter 12 as added by the Article 137-1 in accordance with the Law by of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 138. Remote operation**

1. Remote work shall be established both at the conclusion of the employment contract and during the validity period of the employment contract, with the corresponding amendments and additions to the employment contract.

For employees performing official (official) duties without entering into an employment contract, whose work shall be regulated by this Code with the peculiarities provided for by special Laws of the Republic of Kazakhstan and other regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan, including members of the military service, special state and law enforcement agencies, civil servants, the procedure and terms of remote work, the provision of equipment necessary for the performance of labor duties, objects of informatization in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on informatization, communication services and other means, reimbursement of expenses shall be determined by the act of the employer.

2. At the initiative of the employee or employer, by agreement of the parties, remote work or combined remote work can be established.

3. During the period of the introduction of a state of emergency or martial law, the declaration of an emergency or the introduction of other restrictive measures, including quarantine, by decision of state bodies or their officials, and in other exceptional cases endangering the life or health of employees, The employer shall have the right by the act of the employer to temporarily establish, with the reasons given, remote work or combined remote work until the above cases are eliminated. At the same time, the provision of equipment and objects of informatization necessary for the performance of labor duties in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on informatization, communication services and other means, as well as reimbursement of expenses shall be determined by the employer's act.

The employer's certificate must contain:

1) the basis of temporary establishment of remote operation and/or combined remote operation;

2) a list of employees for whom remote work and/or combined remote work shall be temporarily established;

3) duration of remote operation and/or combined remote operation, which does not exceed the date of elimination of the case, which served as the basis for temporary establishment of remote operation and/or combined remote operation.

4. The employer, the receiving party shall provide the employee with the equipment, objects of informatization necessary for the performance of work duties in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on informatization, communication services and other means. The employer shall bear the expenses of their installation and maintenance.

The employee shall be obliged to use equipment, objects of informatization in the course of performance of labor duties in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on informatization, communication services and other means provided by the employer, the receiving party.

In the event that an employee shall use his own equipment, informatization facilities in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on informatization and other means, and also bears the expenses of paying for communication services, the employer shall be paid compensation, the amount, procedure and term of payment of which shall be established by agreement with the employee.

According to the agreement of the parties, the employee employed in remote work may be reimbursed for other reasonable expenses, including the cost of electricity associated with the performance of work for the employer receiving the party.

5. For employees engaged in remote work, a fixed recording of working hours shall be established, subject to the restrictions of daily working hours, the characteristics of control over which shall be determined in the employment contract or in the act of the employer.

The employee within working hours must be in the availability mode for communication with the employer receiving the party.

The employer, the receiving party shall not be entitled to demand that the employee be in the mode of accessibility outside working hours, except in the cases provided for in Article 77 , paragraph 2, and Article 86 of this Code.

If it is necessary to perform remote work outside the established working time, the employee may be employed only with his written consent with payment in an increased amount in accordance with Articles 108, 109 and 110 of this Code.

In remote work, when the performance of work cannot be recorded by the employer receiving the specific time, the working time is noted in the document on recording working time as the fulfillment of the scope of work established by the labor contract, the act of the employer.

By agreement of the parties to the employment contract, a flexible working time regime may be established for employees employed in remote work in accordance with Article 74 of this Code.

6. Salaries for remote work shall be paid in full in the performance of the scope of work determined by the employment contract and the act of the employer, depending on the qualification of the employee, the complexity and quality of the work performed.

7. In order to ensure the health and safety of employees during their remote work, the employer shall perform the duties provided for in Article 182, paragraph 2, subparagraphs 2), 3), 8), 10), 11), 14), 16) and 17) of this Code, the receiving party shall perform the duties provided for in Article 182-1, paragraph 2, subparagraphs 3), 8), 9) and 10) of this Code, as well as the employer or the receiving party, develop and issue an act of the employer, an act of the receiving party with requirements for safety and labor protection when working with equipment, objects of informatization in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on informatization and other means.

The other duties of the employer, the receiving party to ensure safety and labor protection, established by this Code, shall not apply to employees during the period of remote work, unless otherwise provided in labor contracts, collective agreements, an act of the employer, an act of the receiving party.

8. In order to protect official, commercial or other legally protected secrets that have become known to the employee in the process of remote work, in the employment contract or act of the employer, the act of the receiving party provides for a condition on the preservation and non-disclosure of this information of the employer, information of the receiving party.

9. The employment relations of employees engaged in remote work shall be carried out in accordance with this Code, taking into account the peculiarities established by this Article, the employment contract, and the employer's act.

**Footnote. The Article 138 in the wording of the Law of the RK dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 139. Civil service**

1. Admission to the civil service is carried out in the order of appointment or by competition.

2. A competition is organized and conducted by a state institution, a state enterprise holding a vacant post.

3. Admission to the civil service is carried out by concluding an employment contract and issuing an employer's act.

4. A person who has previously committed a corruption offense may not be accepted for civil service duties related to performance of management functions.

5. Development and approval of the register of civil servants' posts are carried out by the authorized state bodies of the relevant areas of activity in coordination with the authorized state body for labor.

6. A civil servant shall not be entitled to:

1) use the means of material, technical, financial and information support, other state property and official information for non-official purposes;

2) participate in activities that impede the normal functioning of the civil service and performance of official duties;

3) use the official position for purposes other than civil service;

4) disclose information that became known during the period of civil service, constituting state secrets, official and other secret protected by law.

7. Procedure and conditions for attestation of civil servants are determined by the authorized state body of the relevant field of activity.

8. A civil servant, upon his written application, may be transferred to work in another state institution, a state enterprise upon agreement between the heads of the relevant organizations.

9. Payment for labor of civil servants, maintained at the expense of the state budget, is determined by the Government of the Republic of Kazakhstan.

According to the decision of local representative authorities at the expense of budget funds shall be established the increased salaries not less than twenty five percent to specialists for health care, social security, education, culture, sports, veterinary medicine, forestry and specially protected natural territories, who shall be civil servants and rural area workers and tariff rates compared with the salaries and rates of civil servants engaged in these activities in urban areas, unless otherwise shall not be established by the Laws of the Republic of Kazakhstan.

The list of positions of specialists for health, social security, education, culture, sports, veterinary medicine, forestry and specially protected natural territories that shall be civil servants and rural area workers shall be determined by the local executive authority in consultation with the local representative authority.

10. Civil servants maintained at the expense of the state budget are provided with a basic paid annual leave for not less than thirty calendar days with payment of allowance for health rehabilitation in the amount of the official salary.

Allowance for health rehabilitation for civil servants is paid once a calendar year when providing the paid annual labor leave.

**Footnote. Article 139 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 15.06.2017 No. 73-VI (shall be enforced from 01.01.2019).**

**Article 140. Peculiarities of labor regulation of the head of the executive body of a legal entity and other members of the collegial executive body of a legal entity, as well as employees of the internal audit service and corporate secretary**

**Footnote. The title of the Article 140 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

1. Conclusion and termination of an employment contract, procedure and conditions of remuneration, bringing to material and disciplinary responsibility, removing the head of the executive body from work, members of the collective executive body of a legal entity, as well as employees of the internal audit service and the corporate secretary, shall be carried out in accordance with this Code, other regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan, documents approved by the founders, owner of property of a legal entity or authorized founders, owner of a person (of the body) or an authorized body of a legal entity, regulations on the executive body, the internal audit service, the corporate secretary of the legal entity and the employment contract.

2. In the event that the sole founder (participant, shareholder) is the sole executive body of the legal entity, the employment contract is not concluded. Labor relations are documented by the employer's act on employment, which must include the labor function, the term of employment, the date of commencement of work, the place of performance of work, as well as the amount and other terms of payment for labor.

In case of amendments in the composition of founders (participants, shareholders) with the head of the executive body, members of the collegial executive body of the legal entity, a new employment contract shall be concluded or labor relations with them shall be terminated on the basis of the decision of the founders, the owner of the property of the legal entity or authorized by the founders, the owner of the person (body) or the authorized body of the legal entity.

3. In case of appointment (election, approval) of the head of the executive body, members of the collegial executive body of a legal entity, as well as employees of the internal audit service and the corporate secretary for a new term, the employment contract shall be amended and added accordingly.

4. The employer's act on accepting and terminating the employment contract is signed by a person authorized by the decision of the founders, the owner of the property of the legal entity or authorized by the founders, the owner of the person (body) or the authorized body of the legal entity or documents approved by them.

5. Disciplinary action against the head and other members of the collegial executive body of a legal entity, employees of the internal audit service and the corporate secretary shall be imposed directly after the discovery of a disciplinary offence, but not later than two months from the date of its discovery.

The procedure for applying disciplinary sanctions to the head and other members of the collegial executive body of a legal entity, employees of the internal audit service and the corporate secretary shall be established by an act of the employer approved by the decision of the founders, the owner of the property of the legal entity or authorized by the founders, the owner of the person (body) or the authorized body of the legal entity, taking into account the peculiarities of the legislation of the Republic of Kazakhstan and the constituent documents of the legal entity.

6. The specifics of labor regulation of the head of the executive body of the legal entity provided for by this Code extend to the sole executive body of the legal entity, as well as to other members of the collegial executive body of the legal entity.

**Footnote. Article 140 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

**Article 141. Regulation of labor of employees relating to civil aviation personnel**

The labor of employees related to aviation personnel of civil and experimental aviation directly related to flight safety is regulated by this Code with the peculiarities, stipulated in the Law of the Republic of Kazakhstan "On the use of the airspace of the Republic of Kazakhstan and aviation activities" and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan establishing special standards for duration of working hours and rest time, taking into account international standards and standards in the civil aviation area.

**Article 142. Regulation of labor of employees relating to crew members of marine vessels (onboard personnel)**

The labor of employees related to the members of the crews of marine vessels (onboard personnel) is regulated by this Code with the peculiarities, stipulated by the Law of the Republic of Kazakhstan "On Merchant Shipping" and other normative acts of the Republic of Kazakhstan establishing the specifics of regulation of labor, wages, working hours and rest time of crew members of marine vessels (onboard personnel).

**Article 143. Regulation of labor of civil servants, deputies of the Parliament and maslikhats, judges of the Republic of Kazakhstan**

The labor of civil servants, deputies of the Parliament and maslikhats, judges of the Republic of Kazakhstan is regulated by this Code with the peculiarities, stipulated by the laws of the Republic of Kazakhstan and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, establishing special conditions and procedures for admission to service, its passage and termination, special working conditions, labor remuneration conditions, as well as additional benefits, privileges and limitations.

**Article 143-1. Regulation of labor of persons who are subject to the requirements of the Law of the Republic of Kazakhstan "On Combating Corruption"**

The labor of persons who are subject to the requirements of the Law of the Republic of Kazakhstan "On Combating Corruption" shall be regulated by this Code with the specifics provided for by the Law of the Republic of Kazakhstan "On Combating Corruption".

**Footnote. Chapter 12 as supplemented by article 143-1 in accordance with Law of the Republic of Kazakhstan No. 273-VI dated November 26, 2019 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication).**

**Article 144. Regulation of labor of persons in military service, employees of special state, law enforcement bodies and state courier service**

The labor of persons in military service, employees of special state, law enforcement bodies and the state courier service is regulated by this Code with special features provided for by special laws of the Republic of Kazakhstan and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan, establishing special conditions and procedures for admission to service, its passage and termination, special working conditions, labor remuneration conditions, as well as additional benefits, privileges and limitations.

**Article 145. Regulation of labor of employees of the National Bank of the Republic of Kazakhstan and its departments**

The labor of employees of the National Bank of the Republic of Kazakhstan and its departments is regulated by this Code with the peculiarities, stipulated by the Law of the Republic of Kazakhstan "On the National Bank of the Republic of Kazakhstan" and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan and acts of the National Bank of the Republic of Kazakhstan establishing special conditions for appointment, termination of the employment contract, special working conditions, the system and terms of payment, as well as privileges and limitations.

**Article 145-1. Labor regulation of employees of the authorized body for regulation, control and supervision of the financial market and financial organizations**

The labor of employees of the authorized body for regulation, control and supervision of the financial market and financial organizations shall be regulated by this Code with the specifics provided for by the Law of the Republic of Kazakhstan "On State Regulation, Control and Supervision of the Financial Market and Financial Organizations", other regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan and acts of the authorized body on regulation, control and supervision of the financial market and financial organizations, establishing special conditions for appointment to a position, termination of an employment contract, special working conditions, conditions of remuneration, as well as additional benefits, advantages and restrictions.

**Footnote. Chapter 12 as supplemented by Article 145-1 in accordance with Law of the Republic of Kazakhstan No. 262-VI dated 03.07.2019 (shall be enforced since 01.01.2020).**

**Article 146. Regulation of labor of employees who are members of the trade union bodies of the trade union**

The labor of employees who are members of the trade union bodies of the trade union is regulated by this Code with the peculiarities stipulated by the Law of the Republic of Kazakhstan "On Trade Unions".

**SECTION 3. SOCIAL PARTNERSHIP AND COLLECTIVE RELATIONS IN LABOR AREA**

**CHAPTER 13. SOCIAL PARTNERSHIP IN LABOR AREA**

**Article 147. Bodies, principles and tasks of social partnership**



1. Parties to social partnership are the state in the person of the relevant executive bodies, employees and employers in the person of their representatives authorized in accordance with the established procedure.

2. Social partnership is provided in the form of interaction between the parties through the bodies of social partnership:

1) at the republican level - by the republican tripartite commission on social partnership and regulation of social and labor relations (hereinafter - the republican commission);

2) at the industrial level - by industrial commissions on social partnership and regulation of social and labor relations (hereinafter - the industrial commission);

3) at the regional (regional, municipal, district) level - regional, municipal, district commissions on social partnership and regulation of social and labor relations (hereinafter - the regional commission);

4) at the level of organizations in the form of collective contracts that establish specific mutual obligations in labor area between representatives of employees and the employer on the basis of the legislation of the Republic of Kazakhstan.

3. Regularly functioning republican, industrial, regional commissions are formed on the basis of the following principles:

1) mandatory participation of representatives of executive authorities, representatives of employers and employees in the activities of commissions;

2) the authority of the parties;

3) parity representation;

4) the equality of the parties;

5) mutual responsibility of the parties.

4. The personal composition of the commission members is formed by each party of the social partnership independently.

5. Social partnership in the Republic of Kazakhstan is aimed at solution of the following tasks:

1) establishment of an effective mechanism to regulate social, labor and related economic relations;

2) assistance in ensuring social stability and social harmony on the basis of an objective consideration of the interests of all sectors of society;

3) assistance in ensuring the guarantees of the rights of workers in labor area, their social protection;

4) facilitation of the process of consultations and negotiations between the parties to social partnership at all levels;

5) assistance in resolving collective labor disputes;

6) development of proposals for implementation of state policy in social and labor relations area.

## **Article 148. Organization of social partnership**

1. Republican, industrial and regional commissions are regular bodies to coordinate the interests of the parties to social partnership through consultations and negotiations that are documented by relevant decisions binding on the parties.

2. Organization of social partnership is entrusted:

- 1) at the republican level – to the authorized state body for labor;
- 2) at the industrial level - to the authorized state bodies of the relevant areas of activity;
- 3) at the regional level - to local executive bodies of the respective administrative and territorial unit.

For the purposes of this Code, the list of sectors is established by the republican commission.

3. Representatives of the parties shall be:

1) at the republican level - plenipotentiary representatives of the Government of the Republic of Kazakhstan, republican associations of trade unions, republican associations (associations, unions) of employers, republican associations for small business;

2) at the sectoral level - authorized representatives of authorized state bodies of the relevant spheres of activity, branch trade unions, branch associations (associations, unions) of employers, and in their absence - branch organizations;

3) at the regional level:

at the level of the region, the city of republican significance, the capital - plenipotentiary representatives of local executive bodies, territorial associations of trade unions, regional or city of republican significance and the capital of the association (association, union) of employers, regional or city of republican significance and the capital of the association for small business;

at the level of a district, a city of regional significance - plenipotentiary representatives of local executive bodies, a district or city of regional significance of a small business association, territorial associations of trade unions.

The personal composition of the members of the commissions shall be formed by each side of the social partnership independently. Representatives of the parties to the social partnership are given equal rights and powers.

4. Excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

5. Excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

Footnote. The Article 148 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 149. The right to negotiate preparation of contracts**

1. Negotiations on development, content, conclusion, amendment, complementation of a contract may be initiated by any of the parties to social partnership.

2. If there are several representatives authorized by employees and employers at the republican, industrial and regional levels, each of them is given the right to negotiate on the basis of the pro-rata representation principle, depending on the number of represented employees and employers.

### **Article 150. The order of negotiation, development and conclusion of contracts**

1. The parties that received written proposals to start negotiations from the other party are obliged to consider them within ten calendar days and begin negotiations.

If there are disagreements between the parties on certain provisions of the agreements, the parties must sign a contract on the agreed terms and simultaneously draw up a protocol of disagreements within three months from the date of the commencement of negotiations.

If the parties could not come to an agreement, a protocol is drawn up, which contains the finalized proposals of the parties on eliminating disagreements and the terms for resumption of negotiations.

2. The procedure for conducting negotiations, the timing of the development and conclusion of agreements, as well as the introduction of amendments and additions to them, shall be approved by the commissions.

3. Agreements come into force from the moment they are signed by the parties or from the day set up in the agreements. All annexes to agreements are their integral part and have equal legal force with them.

4. The term of the agreement is established by agreement of the parties or before adoption of a new agreement, but may not exceed three years.

5. In cases where workers are simultaneously covered by several agreements, the most favorable conditions for employees are applied if there are written applications from employees.

6. Decisions of the commissions are taken only on the basis of reaching agreement of all parties in the negotiations and are documented by corresponding agreements. The order of decision-making and organization of work is developed and approved by the commissions.

7. General, industrial, regional agreements are signed by representatives of the parties to social partnership.

**Footnote. The Article 150 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 151. Registration of agreements**

1. Industrial and regional agreements with annexes signed by the parties are sent for notification registration within a ten-day period.

2. Registration of industrial and regional agreements concluded at the regional level is carried out by the authorized state body for labor.

3. Registration of industrial and regional agreements concluded at the municipal and district level is carried out by local executive bodies.

## **Article 152. Parties, types of social partnership agreements**

1. At the republican level, a general agreement shall be concluded between the Government of the Republic of Kazakhstan, republican associations (associations, unions) of employers and republican associations (associations, unions) of trade unions.

2. At the industrial level, industrial agreements are concluded between the authorized state bodies of the relevant area of activity, plenipotentiary representatives of employers and industrial trade unions.

3. Regional (regional, municipal, district) agreements between local executive bodies and plenipotentiary representatives of employers and territorial associations of trade unions are concluded at the regional level.

**Footnote. The Article 152 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **Article 153. Content of social partnership agreements**

1. Agreements should include provisions:

- 1) on validity period;
- 2) on the order of control over execution;
- 3) on the procedure for introducing amendments and additions to the agreement;
- 4) on the responsibility of the parties in case of failure to fulfill their obligations.

2. The content of the general agreement shall be determined by the republican commission on the basis of the draft general agreement submitted by all parties to the social partnership or one of them.

3. The content of industrial and regional agreements is determined by the industrial and regional commissions on the basis of draft agreements submitted by all parties to the social partnership or one of them.

4. The general agreement should provide for the following provisions:

- 1) on consideration of draft laws in social and labor relations area;
- 2) on the measures to prevent social and labor conflicts and strikes;
- 3) on development of the labor market, promotion of effective employment of the population;
- 4) on approval for the national framework of qualifications;
- 5) on conditions and labor protection, industrial and environmental safety;
- 6) on development of social partnership and dialogue;
- 7) on the procedure for formation and activities of a group of observers to participate in development and adoption of agreements at the industrial and regional levels.

5. Industrial agreements should include the provisions:

- 1) review of program and strategic documents of the relevant industry;
- 2) on development of social partnership and dialogue in the sector;
- 3) on measures to prevent social and labor conflicts and strikes;

4) on basic principles of the wage system of the sector, including establishment of:  
minimum tariff rates (salaries) in the sector;  
limit values of inter-category coefficients;  
a unified procedure for establishment of additional payments to workers engaged in heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions;

5) on approval of the sectoral framework of qualifications;

6) excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication);

7) excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication);

8) excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication);

9) excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

6. Regional agreements should contain provisions for:

1) development of social partnership and dialogue in the region;

2) consideration of policy and strategic documents of the region;

3) measures to prevent social and labor conflicts and strikes;

4) assisting employers and workers' representatives in resolving labor disputes;

5) taking measures aimed at ensuring employment and reducing unemployment;

6) the activities of the Council for the prevention and settlement of collective employment disputes.

7. The provisions of the agreement, which worsen the position of the employee in comparison with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, shall be declared null and void and shall not be subject to application.

**Footnote. The Article 153 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 154. Effect of social partnership agreements, control over their implementation and responsibility of the parties**

1. Effect of the general agreement shall extend to state bodies, employers, employees in the person of their representatives authorized in the established procedure.

2. Effect of the industrial agreement shall extend to the state bodies of the relevant area of activity, employers, employees and their representatives in the relevant sector.

3. Effect of the regional agreement shall extend to the local executive bodies, employers, employees and their representatives of the relevant administrative and territorial unit.

4. The agreements also apply to organizations registered in the territory of the Republic of Kazakhstan, property owners whose founders (shareholders) or shareholders are foreign

citizens or foreign legal entities or legal entities with foreign participation, as well as branches and representative offices of foreign legal entities.

5. The authorized state body for labor at the republican level, the state bodies of the relevant area of activity at the industrial level and local executive bodies at the regional level are obliged to officially publish the agreements within thirty calendar days from the date of their signing.

6. The parties to social partnership shall control the implementation of agreements.

7. Evasion of representatives of the parties from participating in negotiations on concluding, amending, supplementing agreements, or unreasonable refusal to sign an agreement, violation of the terms of negotiations and failure to ensure the work of the relevant commission, failure to provide information necessary for negotiating and controlling the compliance with the agreements, as well as violation or non-fulfillment of their conditions entail responsibility established by the laws of the Republic of Kazakhstan.

#### **Article 155. Public control over observance of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan**

Republican and industrial associations of workers carry out public control over observance of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan on terms and in the manner stipulated in agreements and collective contracts.

### **CHAPTER 14. COLLECTIVE CONTRACT**

#### **Article 156. Parties to the collective contract. The procedure for collective negotiations, development and conclusion of a collective contract**

1. The parties to the collective contract are the employer and employees in the person of their representatives authorized in the established procedure.

2. The proposal for collective bargaining and collective bargaining may come from either party.

The party notified to the other party with a proposal to commence negotiations on the conclusion of a collective agreement shall, within ten working days, consider it and enter into negotiations in the order prescribed by paragraph 4 of this Article.

3. A collective agreement can be concluded both in organizations and in branches and representative offices of foreign legal entities. The organization shall have one collective agreement.

4. To conduct collective negotiations and prepare a collective contract, the parties shall set up a commission on a parity basis. The number of members of the commission, its staff, the timing of development of the draft and conclusion of a collective contract are determined by agreement of the parties.

Employees who are not members of the trade union have the right to authorize the body of the trade union to represent their interests in the relationship with the employer.

If there are several representatives of workers in the organization, they set up a single representative body to participate in the work of the commission, discussion and signing of a collective contract.

5. The draft collective contract prepared by the commission is subject to mandatory discussion by the employees of the organization. The draft is finalized by the commission taking into account the received recommendations and proposals.

6. Upon reaching an agreement between the parties, the collective contract shall be drawn up in at least two copies and signed by the representatives of the parties.

7. If there are disagreements between the parties on certain provisions of a collective contract, the parties must sign a collective contract on the agreed terms and simultaneously draw up a protocol of disagreements within one month from the day of their appearance. The disagreements that have arisen in the course of collective negotiations may be the subject of further collective negotiations on their settlement with introduction of amendments and additions.

8. Amendments and additions to the collective contract are made only by mutual consent of the parties in the manner established by this article, for its conclusion.

9. The parties to collective negotiations shall not be entitled to disclose the information received, if such information constitutes state secrets, official, commercial or other secret protected by law.

10. The parties to collective negotiations may be exempted from performance of their duties for the period of their conduct, while retaining their wages.

11. The employer is obliged to submit the collective contract signed by the parties to the local labor inspectorate for monitoring within one month from the date of signing.

**Footnote. The Article 156 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 157. Content and structure of a collective contract**

1. Content and structure of a collective contract shall be determined by the parties in accordance with the concluded general, industrial and regional agreements.

The collective contract includes the following provisions:

1) on standardization, wage systems, size of tariff rates and salaries, allowances and additional payments to employees, including those engaged in heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions;

2) on establishment of inter-category coefficients;

3) on duration of working hours and rest time, leaves;

4) on creation of healthy and safe working and living conditions, on the volume of financing measures for safety and labor protection, on improving health protection;

5) on creation of conditions for activities of the trade union;

6) on the procedure for introducing amendments and additions to the collective contract;

7) on control and responsibility of employees and the employer for execution of a collective contract;

8) on the acts of the employer, requiring consideration of opinion of workers' representatives;

9) on the procedure for admission to heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions of persons who reached retirement age in accordance with paragraph 1 of Article 11 of the Law of the Republic of Kazakhstan "On Pensions in the Republic of Kazakhstan".

2. The collective contract may include mutual obligations of employees and the employer on the following issues:

1) on improving labor organization and increasing efficiency of production;

2) on the order of indexation of wages;

3) on providing employment, training, advanced training, retraining and employment of the released workers;

4) on guarantees and benefits to employees undergoing training, retraining, advanced training, and also to workers combining work with training;

5) on improving the living conditions of workers;

6) on health improvement, sanatorium treatment and rest of workers;

7) on guarantees to employees elected to the bodies of the trade union, as well as to elective representatives and conditions for performance of their works;

8) on the procedure for taking into account the motivated opinion of the body of the trade union in the event of termination of the employment contract with employees who are members of the trade union;

9) on compensation payment in case of termination of the employment contract at the initiative of the employer when the employee reaches retirement age;

10) on compensation payment for the time of finding employees on the road from the location of the employer or from the point of collection to the place of work and back;

11) on payment of maternity leave, leave for workers who adopted a newborn child (children), with preservation of the average wage minus the amount of social payments in case of loss of income due to pregnancy and childbirth, adoption of a newborn child (children) carried out in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan on compulsory social insurance;

12) on responsibility of employees and the employer for the damage caused by them;

13) on voluntary pension contributions;

14) on guarantees of medical insurance for employees and their families, on environmental protection;

15) on making, at the expense of the employer's funds, of voluntary pension contributions in favor of the employee in the event of inadequate funds for conclusion of a pension annuity contract with the insurance organization;



16) on measures to train employees in the basics of labor legislation of the Republic of Kazakhstan;

17) on payment of benefits and compensation payments, including in case of accidents related to work;

18) other issues identified by the parties and this Code.

3. Collective contract should not worsen the situation of employees in comparison with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, general, industrial, regional agreements. Such provisions are recognized as invalid and not applicable.

**Footnote. Article 157 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 483-V dated 06.04.2016 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).**

### **Article 158. Terms, scope of a collective contract and responsibilities of the parties**

1. A collective contract is concluded for a period determined by the parties.

2. A collective contract shall enter into force from the moment of its signing, unless otherwise provided by its provisions, and is binding on the parties.

In case of expiration of the collective agreement, it shall be considered extended until the conclusion of a new collective agreement, but not more than for a period of up to one year, provided that at least one of the parties before the expiration of its validity period shall made a proposal to conclude a new collective agreement.

The collective agreement may provide for its extension before the date of the conclusion of a new collective agreement without limiting the period established by part two of this Paragraph.

3. A collective contract shall apply to the employer and employees of the organization on behalf of whom the collective contract is concluded and to the employees who joined it. The terms and conditions of accession are defined in the collective contract.

4. Upon liquidation of the organization, declaring it bankrupt, a collective contract terminates on the date of termination of employment contracts with all employees.

5. Evasion of representatives of the parties to participate in negotiations to conclude, amend or supplement a collective contract or the unjustified refusal to conclude a collective contract, violation of the terms of the negotiations and failure to ensure the work of the relevant commission, failure to provide the information necessary to negotiate and monitor compliance with the provisions of the collective contract, as well as the violation or non-fulfillment of its conditions entail responsibility established by the laws of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote. Article 158 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 147-VI dated 16.04.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).**

## **CHAPTER 15. CONSIDERATION OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES**

## **Article 159. Order of consideration of individual labor dispute**

1. Individual employment disputes shall be considered by the conciliation commissions, except for disputes arising between the employer and the employee of the microenterprise, a non-profit organization with a number of employees of no more than fifteen people, a domestic worker, the sole executive body of a legal entity, the head of the executive body of a legal entity, as well as other members of the collegial executive body of a legal entity, and on unresolved issues or failure to comply with the decision of the conciliation commission - courts.

The requirement to establish a conciliation commission to consider individual employment disputes in accordance with the procedure established by this Code shall not apply to certain categories of workers whose work shall be regulated by the Employment Code of the Republic of Kazakhstan with the peculiarities provided for by special laws and other regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan, including those serving in military service, employees of special state and law enforcement agencies, state employees.

2. Conciliation commission is a permanent body established in the organization, its branches and representative offices on an equal footing from an equal number of representatives from the employer and employees.

The collective agreement may provide for the creation of conciliation commissions in other separate structural divisions of the organization.

3. Number of members of conciliation commission, the procedure for its work, the content and procedure for taking a decision by the conciliation commission, the term of office of the conciliation commission, the issue on engaging an mediator are established in a written agreement between the employer and representatives of employees or in a collective contract.

4. An application submitted to the conciliation commission shall be subject to mandatory registration by the said commission on the day of filing.

The dispute is considered in the presence of the applicant and / or the representative authorized by him within the limits of authority delegated to him in accordance with the normative legal acts of the Republic of Kazakhstan. It shall be allowed to consider the dispute without the participation of the applicant with his written consent.

5. The conciliation commission shall review the dispute within fifteen working days from the date of registration of the application and issue copies of the decision to the parties to the dispute within three working days from the date of its adoption.

6. Decision of the conciliation commission is subject to execution within the period established by it, except for the dispute on reinstatement at work.

7. In cases of non-fulfillment of the decision of the conciliation commission, non-regulation of issues within the prescribed period, an employee or a person previously in employment relations, or an employer, shall have the right to appeal to the court.

8. Members of the conciliation commission shall be required to undergo annual training on the application of the employment legislation of the Republic of Kazakhstan, the development of skills in negotiating and reaching consensus in employment disputes.

**Footnote. The Article 159 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 160. Terms of application for review of individual labor disputes**

To apply to the conciliation commission or to the court for review of individual labor disputes, the following terms are established:

1) on disputes about reinstatement at work - one month from the day of delivery or sending by mail by registered letter with a notification of delivery of a copy of the employer's certificate of termination of the employment contract to the conciliation commission, and to apply to the court - two months from the day of delivery or sending by mail by registered letter with a notice of delivery of a copy of the decision of the conciliation commission when dealing with unresolved disputes or when the party fails to fulfill its decision;

2) on other labor disputes - one year from the day when the employee or employer learned or should have learned about the violation of his right.

Duration of the term for reviewing the individual labor disputes is suspended during the validity period of the mediation contract for the labor dispute under consideration, and also in the absence of a conciliation commission prior to its establishment.

In case of omission for good reasons of the fixed period of application, the conciliation commission on employment disputes may restore the period of application to the conciliation commission and resolve the dispute on the merits.

The conciliation commission independently shall determine whether the reasons why the employee, including those who had previously been in labor relations, did not apply to the conciliation commission within the prescribed time limit shall be valid.

The following deadlines shall be set for the participants in employment relations who are entitled under this Code to appeal to the court without recourse to the conciliation commission for the consideration of individual employment disputes:

on disputes about reinstatement at work - three months from the day of delivery or sending by mail by registered letter with notification of delivery of a copy of the employer's certificate of termination of the employment contract;

in other employment disputes, one year from the day on which an employee, including one who had previously been in an employment relationship, learned or should have learned of a violation of his or her right.

**Footnote. The Article 160 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 161. Reinstatement in a job**

1. An employee who has been reinstated shall be paid a salary for all the time of forced absenteeism or a salary difference for the period of lower paid work when illegally transferred to another job, but not more than six months.

2. The decision of the conciliation commission or the court to consider an individual labor dispute on the reinstatement of an employee in his former job is immediately enforceable. If the employer delays the execution of the decision on reinstatement, the conciliation commission or the court makes a decision on the payment of salaries or salary differences to the employee during the delay in the execution of the decision.

**Footnote. The Article 161 in the wording by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **CHAPTER 16. CONSIDERATION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES**

### **Article 162. Definitions used in this chapter**

The following definitions are used in this chapter:

1) labor arbitration is a temporary acting body, set up by the parties to a collective labor dispute involving authorized persons to resolve a labor dispute when an agreement is not reached in the conciliation commission;

2) a strike - full or partial termination of work in order to meet the social and economic and professional requirements of employees in a collective labor dispute with the employer;

3) a conciliation commission - is a body established by agreement between the employer and employees (their representatives) to settle a collective labor dispute by conciliation of the parties;

4) conciliation procedures - consecutive consideration of the collective labor dispute initially in the conciliation commission, and in the absence of consent in it - in labor arbitration, and also by mutual agreement of the parties with the application of the mediation procedure.

### **Article 163. Emergence of a collective labor dispute**

1. A collective employment dispute shall be deemed to have arisen from the date of notification to the employer of the requirements of the employees on the application of the employment legislation of the Republic of Kazakhstan, execution or amendment of the terms of the agreements, employment and/or collective agreements, acts of the employer executed in accordance with Article 164 of this Code.

2. The employer shall be obliged to consider the requirements put forward by employees no later than three working days, the associations (associations, unions) of employers - no later than five working days from the date of their receipt and take measures to resolve them, and if it is impossible to resolve them within the specified period, bring their decisions and proposals in written form to the employees with the indication of their representatives for further consideration of differences.

Footnote. The Article 161 in the wording by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 01.07.2021 № 61-VII (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

**Article 164. Bodies for consideration of collective labor disputes and procedure for documentation and consideration of the claims of employees**

1. Collective employment disputes shall be settled in the following sequence: they shall be considered by the employer (association, union) of employers) if it is impossible to resolve - in a conciliation commission, if the agreement is not reached in it - by labor arbitration, on issues that are not resolved by him - by the courts.

2. The requirements of employees on the application of employment legislation of the Republic of Kazakhstan, fulfillment or amendments of the terms of agreements, collective and (or) labor agreements, employer's acts between employees and employer, association (association, union) of employers are formed and approved at a general meeting (conference) of employees.

A meeting of employees shall be considered eligible if it is attended by at least two thirds of the total number of employees of the organization.

The conference shall be deemed eligible if at least two thirds of the delegates elected by the employees in accordance with protocol decisions are present.

The decision of the meeting (conference) of employees shall be considered adopted if at least two thirds of the participants voted in support of the requirements put forward by them. If it is impossible to hold a meeting (conference) of employees, the representative body of employees has the right to approve its decision by collecting at least two thirds of the signatures of employees in support of the requirements put forward by him.

Representatives of employees agree with the employer on the rules for holding meetings (conferences) of employees, place, time, number of participants in the meeting (conference).

3. Employees' claims shall be stated in written and sent to the employer, (associations, unions) of employers within a three-day calendar period from the date of the meeting (conference).

4. In the event that these demands are put forward by employees of different employers, these demands may be submitted by industrial or territorial associations of trade unions or other individuals and (or) legal entities authorized by employees.

5. The employer, association (association, union) of employers shall be obliged to refrain from any interference that can prevent the meeting (conference) of employees on making claims.

6. Demands of employees when it is impossible to resolve them are considered in accordance with conciliation procedures.

7. At any stage of consideration of a collective labor dispute, the parties may apply to the mediator. The mediation procedure is independent of conciliatory procedures in the conciliation commission, labor arbitration and may be in parallel with them.

**Footnote. The Article 164 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 165. Conciliation commission**

1. Conciliation commission is a body established by a joint decision of the parties on an equal footing from an equal number of representatives from the employer and employees.

The decision to establish a conciliation commission shall be taken within three working days from the date when the employer, association (association, union) of employers (their representatives) bring their decision to the attention of employees (their representatives) or draw up a protocol of disagreement during collective bargaining. If there are several representatives of employees in the organization, they create a single representative body to participate in the work of the commission.

2. The employer, association (association, union) of employers creates the necessary conditions for the work of the conciliation commission.

3. Conciliation commission shall consider the demands of employees (their representatives) within a period not later than seven working days from the date of their receipt. The procedure for consideration of demands by the conciliation commission, extension of the specified period of review shall be carried out by agreement of the parties and documented by a protocol.

4. In the process of conciliation, the conciliation commission consults with employees (their representatives), the employer, the association (association, union) of employers (their representatives), state bodies and other interested persons.

5. A decision of the commission is made on the basis of an agreement of the parties, documented by a protocol signed by the representatives of the parties, binding on the parties and executed in the manner and terms established by the decision of the conciliation commission. In case of refusal by one of the parties to sign the protocol, the other party makes a corresponding record in the protocol.

6. If the agreement is not reached in the conciliation commission, its work ceases, and labor arbitration is established to resolve the dispute.

**Footnote. The Article 165 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 166. Labor arbitration**

1. Labor arbitration is established by the parties to a collective labor dispute within five working days from the date of termination of the work of the conciliation commission.

2. The number of members of the labor arbitration, its personal composition, the procedure for resolving the labor dispute shall be determined by the agreement of the parties on a parity basis. Labor arbitration must consist of at least five people. The state employment inspector shall be included in the employment arbitration.

According to the demands of the workers, the members of the conciliation commission may not be part of the labor arbitration.

3. Chairman of labor arbitration shall be elected by the members of arbitration from among them.

4. Collective labor dispute is considered by labor arbitration with obligatory participation of representatives of the parties to the collective labor dispute, and, if necessary, also with participation of representatives of other interested persons.

5. Procedure for consideration of a dispute is determined by labor arbitration and brought to the attention of the parties to a collective labor dispute.

6. A decision of labor arbitration shall be made not later than seven working days from the day of its establishment by a simple majority of the members of the arbitration. When the votes of members of labor arbitration are divided equally, the voice of the chairman is decisive. The decision must be motivated, stated in writing and signed by all members of the arbitration.

7. If the agreement of the parties to a collective labor dispute is not reached in the conciliation commission in organizations in which the laws of the Republic of Kazakhstan prohibit or restrict strikes, the establishment of labor arbitration is mandatory.

8. A decision of labor arbitration shall be binding on the parties to a collective labor dispute.

9. In the event of non-fulfilment of the decision of labor arbitration within the specified period, the parties have the right to resolve the dispute in court.

**Footnote. The Article 166 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 167. Consideration of a collective labor dispute involving a mediator**

1. Procedure for consideration of a collective labor dispute involving a mediator is determined by agreement of the parties to a collective labor dispute.

2. As mediators, the parties determine the organizations and persons independent of them. The republican, industrial and regional commissions for regulating social and labor relations may, with the consent of the parties to a collective labor dispute, involve heads and employees of central and local executive bodies, associations and other public associations, employers and independent experts in the settlement of collective labor disputes.

In all cases of involving mediators from among them, a written consent for mediation must be obtained.

## **Article 168. Consequences of reaching an agreement of the parties on a collective labor dispute**

1. In all cases of reaching an agreement between the parties to a collective labor dispute on its resolution with or without a mediator, the unfinished conciliation proceedings shall be terminated, and the terms of the agreement between the parties shall be considered as the conditions for resolution of the dispute.

Agreements reached by the parties to a collective labor dispute are documented in writing.

2. Agreement between the parties on settlement of a dispute entails termination of a strike, if it was declared.

## **Article 169. Guarantees in connection with resolution of a collective labor dispute**

Members of the conciliation commission for the period of participation in negotiations on resolution of a collective labor dispute are exempted from work with preservation of wages.

Representatives of employees and their associations participating in resolution of a collective labor dispute may not be subjected to disciplinary sanction during resolution of a collective labor dispute, transferred to another job or employment contracts may not be terminated with them at the initiative of the employer without the prior consent of the body authorizing them for representation.

## **Article 170. Obligations of the parties and conciliatory bodies for settlement of collective labor disputes**

1. Neither party has the right to evade participation in conciliatory procedures.

2. Disagreements not settled in a collective labor dispute must be brought to attention of the parties in writing.

3. If settlement of the disputes between the parties to a collective labor dispute is impossible because of the lack of authority of the representative of the employer, the demands of employees are put forward to property owners, founders (participants) or shareholders of organizations, including organizations located in the territory of the Republic of Kazakhstan, whose property owners are foreign individual or legal entities or organizations with foreign participation.

4. In case of disagreement with the results of the procedures specified in paragraph 2 and 3 of this article, employees are entitled to use all other ways of protecting their interests provided for by law.

5. The employer is obliged:

1) within five working days from the day of receipt of the demands of employees drawn up in accordance with paragraph 3 of Article 164 of this Code, inform the local labor inspectorate about the occurrence of a collective labor dispute with subsequent weekly information on the situation until its final resolution;

2) during the day, inform the bodies of the Procurator's Office of the Republic of Kazakhstan and the local labor inspectorate about the beginning of a strike conducted without observing the requirements of this Code.



## **Article 171. Right to strike**

1. Employees may decide to hold a strike if, through conciliatory procedures, the collective labor dispute has not been resolved and, if the employer has evaded conciliation procedures or failed to comply with the agreement reached during resolution of the collective labor dispute.

2. A decision to hold a strike is taken at a meeting (conference) of employees (their representatives).

A meeting of employees is considered eligible if more than half of the total number of the organization's employees is present.

A conference is considered eligible if at least two-thirds of delegates elected by employees in accordance with protocol decisions attend it.

Decisions of the meeting (conference) of employees are considered to be adopted by a majority of the participants. If it is impossible to hold a meeting (conference) of workers, the representative body of workers has the right to approve its decision, collecting more than half of the workers' signatures in support of the strike.

3. A strike is headed by a body (strike committee), authorized by employees (their representatives). In the case of a strike declared by workers (their representatives) of several employers with the same demands, it may be headed by a joint body formed from an equal number of representatives of these workers.

4. Participation in a strike is voluntary. No one can be forced to participate or refuse to participate in a strike.

5. Persons forcing employees to participate or refuse to participate in a strike are liable in accordance with the procedure set up by the laws of the Republic of Kazakhstan.

## **Article 172. Announcement of the beginning of a strike**

1. The employer, association (association, union) of employers (their representatives) shall be informed in written form by the body authorized by the employees specified in Article 171, paragraph 3 of this Code of the start of the strike and its possible duration not later than five working days before its announcement.

2. A decision to declare a strike shall specify:

1) a list of disagreements between the parties that are the basis for the strike;

2) the date, place and time of the beginning of the strike, the expected number of participants;

3) the name of the body, heading the strike, the composition of representatives of employees authorized to participate in conciliation procedures;

4) proposals for minimum necessary works (services) performed during the strike.

**Footnote. The Article 172 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **Article 173. Powers of the body heading the strike**

1. The body heading the strike shall act within the limits of the rights granted to it by this Code and on the basis of the powers vested in it by its employees (their representatives).

2. The authority leading the strike has the right to:

1) represent the interests of employees in relations with the employer, the association (association, union) of employers (their representatives), state, trade union, other legal entities, officials on issues of resolving the made claims;

2) to receive from the employer, association (association, union) of employers (their representatives) information on issues affecting the interests of employees;

3) to cover the course of consideration of the demands of employees in the mass media;

4) to attract specialists to give opinions on the matter of dispute;

5) to suspend a strike with the consent of employees (their representatives).

3. The resumption of a previously suspended strike does not require a reconsideration of the dispute by a conciliation commission, an intermediary or in employment arbitration. The employer, the association (association, union) of employers (their representatives) and the body for the settlement of employment disputes must be warned of the resumption of the strike no later than three working days.

4. The powers of the body, heading the strike terminate when the parties to a collective labor dispute sign an agreement on its settlement, and also in case the strike is declared illegal

**Footnote. The Article 173 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 174. Obligations of the parties to a collective labor dispute during a strike**

During the strike, the parties to a collective labor dispute must continue to resolve the dispute by negotiating.

The employer, state bodies and the body, heading the strike are obliged to take measures to ensure public order, security of the organization's property and workers' safety during the strike, as well as the work of machinery and equipment, the stop of which poses an immediate threat to life and health of people.

#### **Article 175. Guarantees to employees in connection with the strike**

1. Organization or participation in strikes (except for the cases provided for by paragraph 1 of Article 176 of this Code) may not be considered as a violation of the labor discipline by the employee and entail application of disciplinary sanctions provided for by this Code.

2. During the strike, the employee retains his place of work (position), the right to receive social benefits for temporary disability, work experience, and also other rights arising from labor relations are guaranteed.

Wages during the strike to the workers participating in it are not preserved, except when the strike is held in connection with non-payment or late payment of wages.

#### **Article 176. Illegal strikes**

1. Strikes are recognized as illegal:

1) during the periods of the introduction of martial law or state of emergency or special measures in accordance with the Laws of the Republic of Kazakhstan "On martial law" and "On state of emergency"; in military administration bodies and military units of the Armed Forces, other troops and military formations of the Republic of Kazakhstan and organizations responsible for ensuring the country's defense, state security, emergency rescue, search and rescue, fire prevention, or emergency response; special State and law enforcement agencies; in organizations that are hazardous production facilities; emergency and emergency medical stations;

2) in organizations directly related to the provision of vital activities of the population, on energy supply, heat supply, water supply and water disposal, gas supply, aviation, railway, road, public and water transport, communications, healthcare, if the minimum list and volume of relevant services necessary for the population is not preserved, determined on the basis of a preliminary agreement of employees' representatives with the local executive body;

2-1) at hazardous production facilities whose suspension shall be associated with severe and hazardous consequences, if the uninterrupted operation of the main equipment and mechanisms is not ensured;

3) in the event of an announcement without taking into account the terms, procedures and requirements provided for by this Code;

4) in cases where this creates a real threat to the life and health of people;

5) in other cases provided for by the laws of the Republic of Kazakhstan.

In the presence of one of the grounds specified in this paragraph, the prosecutor has the right to suspend the strike before the court takes the appropriate decision.

**2. Excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

3. A decision to recognize a strike as illegal is taken by the court in accordance with the laws of the Republic of Kazakhstan.

4. A decision to recognize a strike as illegal is taken by the court at the request of the employer or the prosecutor.

The decision of the court is brought to the notice of the workers through the body heading the strike, which is obliged to immediately inform the strikers of the court decision, and in the absence of the body, heading the strike, directly by the employer.

The employer ensures placement of the text of the court decision in the places accessible to the general public.

The court's decision to recognize the strike as illegal is subject to immediate execution, and the strike - to termination.

In case of creating an immediate threat to the life and health of people, the prosecutor or the court, before taking the appropriate decision, has the right to suspend the strike.

5. The body heading the strike has the right to appeal the court decision in the manner specified by the laws of the Republic of Kazakhstan.

6. Persons provoking to continue participating in a strike recognized by the court as illegal are liable in accordance with the procedure established by the laws of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote.** The Article 176 as amended by the Laws of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 10.06.2020 № 344-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 177. Consequences of recognizing a strike as illegal**

When a court recognizes a strike as illegal, the employer may bring the workers, who took part in organization or conduct of the strike, to disciplinary responsibility.

#### **Article 178. Prohibition of lockout**

In the process of settling a collective labor dispute, including a strike, a lockout is forbidden, that is, the termination of employment contracts with employees at the initiative of the employer in connection with their participation in a collective labor dispute or strike, except for the case provided for in subparagraph 22) of paragraph 1 of Article 52 of this Code

## **SECTION 4. LABOR SAFETY AND PROTECTION**

### **CHAPTER 17. STATE REGULATION IN THE FIELD OF LABOR SAFETY AND PROTECTION**

#### **Article 179. State regulation in the field of labor safety and protection**

State regulation in the field of labor safety and protection includes:

- 1) state supervision, control and monitoring of compliance with the requirements of the legislation of the Republic of Kazakhstan in labor safety and protection area;
- 2) development and adoption of normative legal acts of the Republic of Kazakhstan and normative and technical documentation in labor safety and protection area;
- 3) creation and implementation of economic stimulation systems to improve conditions, safety and labor protection, development and implementation of safe techniques and technologies, individual and collective protection of workers;
- 4) increase of efficiency of state, internal control over compliance with the legislation of the Republic of Kazakhstan in labor safety and protection area;
- 5) research on labor safety and protection issues, taking into account the best domestic and foreign experience in improving labor conditions and protection;
- 6) protection of the legitimate interests of employees affected by accidents related to work and occupational diseases, as well as members of their families;

7) establishment of guarantees and compensations for heavy work and work with harmful and (or) dangerous working conditions that may not be eliminated with the current technical level of production and labor organization;

8) training and advanced training of specialists in occupational safety and labor protection ;

9) establishment of a unified procedure for recording occupational accidents and occupational diseases;

10) maintenance of a uniform information system in labor safety and protection area;

11) international cooperation in labor safety and protection area.

#### **Article 180. Requirements for labor safety and protection and financing of activities**

1. Requirements for labor safety and protection are established by the normative legal acts of the Republic of Kazakhstan and must contain rules, procedures and standards aimed at preserving the life and health of workers in the course of their labor activity.

2. Requirements for labor safety and protection are mandatory for employers and employees when they carry out activities in the territory of the Republic of Kazakhstan.

3. Financing of activities for labor safety and protection is carried out at the expense of the employer and other sources not prohibited by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

Employees do not bear the costs for these purposes.

The amount of funds is determined by an employer's act or a collective contract.

#### **Chapter 18. Rights and obligations of employees, employees of the sending party, the employer and the receiving party in the field of occupational health and safety**

**Footnote. The title of the Chapter 18 – in the wording of the Laws of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 181. Rights and duties of employee in labor safety and protection area**

1. The employee has the right to:

1) a workplace equipped in accordance with the requirements for safety and labor protection;

2) sanitary facilities, means of individual and collective protection in accordance with the requirements for safety and labor protection, as well as labor, collective contracts;

3) apply to the local labor inspectorate to conduct a survey of labor conditions and safety at the workplace;

4) participate personally or through a representative in examination and consideration of issues related to improvement of conditions, safety and labor protection;

5) refuse to perform work if the employer does not provide the employee with the means of individual and (or) collective protection and in case of a situation that poses a threat to his health or life, with a written notification of the direct manager or employer about it;

6) education and professional training necessary for the safe performance of labor duties, in accordance with the procedure set up by the legislation of the Republic of Kazakhstan;

7) obtaining reliable information from the employer on the characteristics of the workplace and the territory of the organization, the state of conditions, safety and labor protection, on the existing occupational risk, as well as on measures to protect it from harmful and (or) hazardous industrial factors;

8) maintaining salaries for the period of suspension of the organization's work due to non-compliance with safety and labor protection requirements.

2. The employee must:

1) comply with the requirements of norms, regulations and instructions for safety and labor protection;

2) immediately notify the employer or the organizer of the work of every industrial injury and other damage to the health of workers, signs of occupational disease (poisoning), as well as a situation that poses a threat to life and health of people;

3) to pass compulsory preliminary and periodic medical examinations, as well as pre-shift and other medical examinations in the manner determined by the authorized agency for health care;

4) at the request of the employer, take preventive medical examinations in cases stipulated by the employer's act, as well as when transferring to another job;

5) inform the employer about establishment of a disability or other deterioration of the state of health, which prevents continuation of labor duties;

6) strictly apply and use as intended the means of individual and collective protection provided by the employer;

7) fulfill requirements of the state labor inspector, technical inspector for labor protection, internal control specialists and medical and health measures prescribed by medical institutions ;

8) undergo training, instructing and testing knowledge on labor safety and protection in the manner prescribed by the employer and stipulated by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote. Article 181 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 147-VI dated 16.04.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

**Article 181-1. Rights and obligations of the employee of the sending party in the field of health and safety**

1. The employee of the sending party shall have the right to:

1) a workplace equipped in accordance with the requirements of safety and labor protection at the receiving party;

2) provision of sanitary facilities in accordance with the requirements for safety and labor protection of the receiving party;

3) obtaining reliable information from the receiving party on the characteristics of the workplace and the territory of the organization, the state of conditions, safety and labor protection, on the existing professional risk to his life and health, as well as on measures to protect him from harmful and (or) hazardous industrial factors.

2. The employee of the guiding party shall:

1) comply with the requirements of the norms, rules and instructions on safety and labor protection of the receiving party;

2) immediately inform the employer or representative of the receiving party about each industrial injury and other damage to the health of employees, signs of occupational disease (poisoning), as well as about the situation that poses a threat to the life and health of people;

3) at the request of the receiving party to undergo preventive medical examinations in cases stipulated by the receiving party's act.

**Footnote. The Chapter 18 as added by the Article 181-1 in accordance with the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **Article 182. Rights and duties of the employer in labor safety and protection area**

1. The employer has the right to:

1) encourage employees for assistance in creating favorable working conditions in the workplace, rationalizing proposals for creation of safe working conditions;

2) suspend from work and bring to disciplinary responsibility the employees who violate requirements for labor safety and protection in accordance with the procedure established by this Code;

3) require the employee to strictly observe requirements for the safe conduct of work in production;

4) direct employees at their own expense for preventive medical examinations in cases stipulated by the legislation of the Republic of Kazakhstan or the act of the employer.

2. The employer is obliged to:

1) assess occupational risk and take measures to minimize it and eliminate it by preventing, replacing production equipment and technological processes with safer ones;

2) conduct training, instructing, testing knowledge of employees on labor safety and protection issues, and provide documents for the safe conduct of the production process and work at their own expense;

3) organize training and testing of knowledge on safety and labor safety issues of managers and persons responsible for ensuring safety and labor safety, periodically at least once every three years in organizations that carry out advanced training of personnel, in the manner determined by the authorized state body for labor, according to the list approved by the employer's act;

4) create the necessary sanitary and hygienic conditions for the workers, provide the issuance and repair of special clothes and footwear for employees, provide them with preventive treatment, detergents and disinfectants, a medical first-aid kit, milk or equivalent foods, and (or) specialized products for dietic (curative and preventive) nutrition, the means of individual and collective protection in accordance with the norms established by the authorized state body for labor;

5) is excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan dated 06.04.2016 № 483-V ( shall be enforced upon expiry of ten calendar days after the day of its first official publication );

6) not allow the workers under the age of eighteen to carry and move weight exceeding the established limits for them;

7) prevent women from lifting and moving weights exceeding the limits established for them by hand;

8) register, record and analyze occupational accidents and occupational diseases;

9) once a quarter, provide the authorized state body for labor and the local labor inspectorate, representatives of employees, upon their written request, with the necessary information to monitor the state of conditions, safety and labor protection;

10) ensure investigation of accidents related to work activity, in accordance with the procedure established by the legislation of the Republic of Kazakhstan;

11) fulfill instructions and conclusions of state labor inspectors;

12) with participation of representatives of employees, conduct a periodic, at least every five years, attestation of production facilities for working conditions in accordance with the rules approved by the authorized state body for labor;

13) submit information on the results of certification of production facilities according to working conditions within a month in writing or through the information system on labor protection and safety;

14) insure the employee against accidents in performance of his labor (official) duties;

15) take urgent measures to prevent development of an emergency situation and the impact of traumatic factors on other persons;

16) develop, approve and revise occupational health and safety instructions in accordance with the procedure established by the authorized state labor body;

17) to conduct at their own expense compulsory, periodic (during employment) medical examinations and pre-shift medical examination of employees in cases provided by the agreement, collective agreement, legislation of the Republic of Kazakhstan, as well as when transferring to another job with changes in working conditions or signs occupational disease.

18) implement a system of labor protection management and monitor its functioning.

Footnote. Article 182 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 483-V dated 06.04.2016 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication); No. 147-VI dated 16.04.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar



days after its first official publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 182-1. Health and safety rights and obligations of the receiving party**

1. The receiving party shall have the right to:

1) encourage workers of the sending party for assistance in creating favorable working conditions at workplaces, rationalization proposals for creating safe working conditions;

2) require the employees of the guiding party to strictly comply with the requirements for the safe conduct of work at work;

3) direct the employees of the sending party at the expense of their own funds for preventive medical examinations in accordance with the terms of the contract for the provision of personnel services.

2. The receiving party shall:

1) to present the results of certification of production facilities according to working conditions to the sending party when concluding an agreement for the provision of personnel services. In case of failure to submit the results of certification of production facilities according to working conditions, the receiving party is prohibited from concluding a contract for the provision of personnel services;

2) take measures to prevent any risks in workplaces and technological processes against workers of the sending party by preventing, replacing production equipment and technological processes with safer ones;

3) provide guidance to the workers of the sending party on safety and health issues;

4) create the necessary sanitary and hygienic conditions for the workers of the sending party in accordance with the sanitary rules and hygienic standards established by the state body in the field of sanitary and epidemiological well-being of the population;

5) prevent employees of the sending party who have not reached the age of 18 from carrying and moving weights that exceed the limit standards for them;

6) prevent women from manually lifting and moving weights that exceed the limits for them;

7) take urgent measures to prevent the development of an emergency situation and the impact of traumatic factors on the workers of the sending party;

8) to analyze accidents related to employment and occupational diseases of workers of the sending party;

9) to ensure, together with the sending party, investigation of accidents related to the work activities of the workers of the sending party, in accordance with the procedure established by the legislation of the Republic of Kazakhstan;

10) in the cases stipulated by this Code, suspend the employees of the sending party from work with immediate notification of the sending party in the manner provided for by the contract for the provision of personnel services.

Footnote. Chapter 18 as added by the Article 182-1 in accordance with the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

## **CHAPTER 19. ORGANIZATION OF LABOR SAFETY AND PROTECTION**

### **Article 183. Attestation of production facilities for working conditions**

1. Production facilities are subject to obligatory periodic attestation on working conditions .
2. Attestation of production facilities for working conditions is carried out by specialized organizations for attestation of production facilities from time to time at least every five years.
3. The procedure for mandatory periodic attestation of production facilities for working conditions is determined by the authorized state body for labor.
4. An extraordinary attestation of production facilities for working conditions shall be carried out at the request of the body of state control and supervision over labor safety and protection in case of revelation of violation of the procedure for attestation of production facilities for working conditions.

The results of the extraordinary attestation of production facilities for working conditions are documented in the form of an attachment to the materials of the previous attestation of the production facility on working conditions.

5. To organize attestation of production facilities for working conditions, the employer issues an appropriate order to establish an attestation commission consisting of the chairman, members and secretary responsible for drawing up, maintaining and storing documentation on attestation of production facilities for working conditions.

6. Composition of an attestation commission includes the head or his deputy, specialists of the security and labor protection services and other units upon agreement, as well as representatives of employees.

Refusal of representatives of employees to participate in an attestation commission is not the grounds for not conducting attestation of production facilities for working conditions.

7. After completion of attestation of production facilities for working conditions, a specialized organization for attestation of production facilities within ten calendar days shall send information on its results to the authorized state body for labor in accordance with the procedure established by it.

8. Results of attestation of production facilities for working conditions come into force from the moment of issuance of the attestation act of the production facility.

9. State labor inspectors control the compliance with the procedure for attestation of production facilities.

### **Article 184. Safety requirements for workplaces**

1. Buildings (structures) in which workplaces are located, should correspond to their functional purpose and meet the requirements of safety and labor protection.

2. The working equipment must comply with the safety standards established for this type of equipment, have appropriate technical passports (certificates), warning signs and be provided with fences or protective devices to ensure the safety of workers in the workplace.

3. Emergency routes and exits of workers from the premises should be indicated, remain free and lead to the open air or to a safe area.

4. Hazardous areas shall be clearly marked. If workplaces are located in hazardous areas where, due to the nature of the work, there is a risk to the employee, then such places should be equipped with devices that block access to these areas by unfamiliar ones.

On the territory of the organization the pedestrians and technological vehicles must move in safe conditions.

5. During working hours, the temperature, lighting, as well as ventilation in the room where the workplaces are located, must meet the sanitary and epidemiological requirements.

6. When carrying out work on the construction site at the same time by several organizations (two or more), general coordination of work on their compliance with health and safety requirements in accordance with this Code and other regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan shall be carried out by the general contractor.

**Footnote. The Article 184 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 185. Compulsory medical examination of workers**

1. The employer, at the expense of his own funds, must organize periodic medical examinations and inspections of workers engaged in heavy work, work with harmful and (or) dangerous working conditions, in the manner prescribed by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

2. Employees engaged in work associated with increased danger, machinery and mechanisms must undergo a pre-shift medical examination. The list of occupations requiring pre-shift medical examination shall be determined by the authorized agency for health care.

**Footnote. Article 185 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 147-VI dated 16.04.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).**

### **CHAPTER 20. INVESTIGATION AND RECORD OF ACCIDENTS RELATED TO WORK ACTIVITY**

#### **Article 186. General provisions of investigation and record of accidents related to work activity**

1. In accordance with this Code, the cases of damage to the health of employees related to their work activities and leading to disability or death shall be subject to investigation, as well as:

- 1) persons studying in educational institutions, when they pass professional practice;

2) servicemen, employees of special state bodies involved in performance of work not related to passage of military service, service in special state bodies;

3) persons involved in labor in custodial settings and on the verdict of a court;

4) personnel of paramilitary and other specialized professional rescue services and formations in civil protection area, paramilitary security, members of voluntary teams for liquidation of consequences of accidents, natural disasters, for saving human life and property

2. Shall be recorded as accidents related to work, damage to the health of employees, employees of the sending party, related to the performance of work duties, resulting in disability or death:

1) before the beginning or after the end of working time during the preparation and order of the workplace, tools of production, personal protective equipment and other actions;

2) during the working time at the workplace, along the path of the employee, the employee of the sending party, whose activities are related to movement between service objects, including on the instructions of the employer or the receiving party, as well as during the trip during the performance of labor duties;

3) when travelling to or from the place of work on a vehicle provided by the employer or the receiving party;

4) on a personal vehicle with the written consent of the employer or the receiving party to the right to use it for official purposes;

5) when taking actions on their own initiative in the interests of the employer or the receiving party;

6) on the way of workers following the shift method from the place of collection (residence during the shift period) to work or back on a vehicle provided by the employer or the receiving party.

3. Shall not be recorded as accidents related to work, damage to the health of employees, employees of the sending party, during the investigation of which it is objectively established that they occurred:

1) in the course of performance of works or other actions by the injured person on their own initiative that shall not be part of the functional duties of the employee, the employee of the sending party and shall not be related to the interest of the employer or the receiving party, including during the interstate rest during work by the shift method, a break for rest and eating;

2) in the case when the main cause was the state of intoxication, the use of toxic and drug substances (their analogues) to the victims;

3) as a result of intentional harm to his health, as well as in the commission of a criminal offense by the victims;

4) due to sudden deterioration in the health of the victim, not related to exposure to production factors, confirmed by medical opinion.

4. The investigation of occupational diseases shall be carried out by the employer together with the state body in the field of sanitary and epidemiological well-being of the population in the manner determined by the legislation of the Republic of Kazakhstan in the field of health.

5. within two working days, the responsible officials of health care organizations should notify employers and the local labor inspectorate about each case of initial appeal about the work-related injury or injury to workers, related to work, and also about the cases of acute occupational disease (poisoning) to the state body in the field of sanitary and epidemiological welfare of the population.

6. The employer is responsible for organizing investigation and recording of accidents, related to work activities and occupational diseases at production site.

7. The responsibility for organizing the investigation of accidents related to the work of the workers of the sending party and occupational diseases at work, as well as for admission to the facility or workplace of the representative of the sending party is borne by the receiving party.

**Footnote.** The Article 186 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 07.07.2020 № 361-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 19.12.2020 № 386-VI ( shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 187. Obligations of the employer in investigation of work-related accidents**

1. The employer is obliged to:

1) organize provision of first aid to the affected person and, if necessary, his delivery to the healthcare organization;

2) keep the situation at the scene of the accident related to work activity (the condition of equipment and machinery, tools) in the same condition as it was at the time of the incident, provided that it does not endanger the life and health of others, and violation of continuity of the production process will not lead to an accident, and also take a photograph of the place of the accident;

3) immediately inform the close relatives of the affected person about the accident and send a message to the state bodies and organizations specified in this Code and other normative legal acts;

4) admit members of the commission for special investigation to the scene of an accident to investigate an accident related to work.

2. The employer immediately within 24 hours informs about the accident related to the work activity, in the form established by the authorized state body for labor:

1) to the local labor inspectorate;

2) to the territorial subdivision of the authorized body in the field of industrial safety in case of accidents occurring at dangerous production facilities;

3) to the territorial subdivision of the state body in the field of sanitary and epidemiological welfare of the population about the cases of occupational disease or poisoning;

4) representatives of employees;

5) excluded by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication);

6) law enforcement body at the place where the accident occurred and the authorized bodies of production and departmental control and supervision in cases that are subject to special investigation.

2-1. The employer shall immediately, but not later than three working days, as he has become aware of the occurrence of an accident, notify the insurance organization with which he has a contract for insurance of the employee against accidents in the performance of his work (official) duties.

3. When investigating an accident related to work activities, at the request of the commission, the employer, at the expense of its own funds, provides for:

1) performance of technical calculations, the conduct of laboratory research, testing, other expert works and involvement of experts for these purposes;

2) photographing the scene of the accident and damaged objects, drawing up plans, sketches, schemes;

3) provision of transport, office space, communications, special clothing and other personal protective items necessary for investigation;

4) provision of:

documents characterizing the state of the workplace, the presence of harmful and (or) dangerous production factors (plans, sketches, schemes, and if necessary - photo and video materials of the scene and others);

extracts from the logs of registration of briefings and protocols for testing the knowledge of the affected persons about the occupational safety and labor protection, protocols of interviews with eyewitnesses of the accident related to work activities and officials, explanations of injured persons, expert opinions of specialists;

results of laboratory studies and experiments;

medical conclusion about the nature and severity of damage caused to the health of the affected person, or the cause of his death, about the presence (absence) of signs of alcohol, narcotic or toxic intoxication;

copies of documents confirming the issuance of special clothes and other personal protective items to the affected person;

extracts from the orders of state labor inspectors and officials of the territorial body of state supervision issued earlier at this facility (object) (if an accident related to work activity occurred in an organization or on an object controlled by this body);

other documents related to consideration of the case, at the discretion of the commission.

Footnote. The Article 187 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

**Article 187-1. Obligations of the receiving party in the investigation of accidents related to the work of the workers of the sending party**

The receiving party shall:

- 1) organize the provision of first aid to the injured employee of the sending party and, if necessary, his delivery to the health care organization;
- 2) maintain the situation at the scene of an accident related to work activity (condition of equipment and mechanisms, tools) in the same form as at the time of the incident, provided that this does not threaten the life and health of other persons, and violation of the continuity of the production process will not lead to an accident, as well as photograph the scene of the accident;
- 3) immediately inform the guiding party about the accident;
- 4) allow members of the special investigation commission to the scene of the incident to investigate an accident related to the work of the employee of the sending party.

Footnote. The Chapter 19 as added by the Article 187-1 in accordance with the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

**Article 188. Order of formation and composition of a commission for investigation of accidents related to work activity**

1. Investigation of work-related accidents, except for the cases subject to special investigation, is carried out by the commission established by the employer's act within twenty-four hours from the receipt of the conclusion on the severity of work injury, in the following composition:

- 1) chairman - the head of the organization (production service) or his deputy, and in their absence - the authorized representative of the employer;
- 2) members - the head of the organization's security and labor protection services and the representative of employees.

2. An official directly responsible for occupational safety at the relevant site where an accident related to work activity occurred shall not be included in the commission during an investigation.

3. The following shall be subject to special investigation:

- 1) accidents related to work activities, with severe or fatal consequences;
- 2) group accidents related to work activities that occurred simultaneously with two or more workers, regardless of the severity of the injuries to workers;
- 3) group cases of acute poisoning.

4. A special investigation into a work-related accident shall be carried out by a commission established within twenty-four hours by the local labor inspectorate from the

moment of receiving an opinion on the severity of the work injury, in the following composition:

- 1) chairman - state labor inspector;
- 2) members - the employer and the employees' representative.

Investigation of group accidents related to work activities, in which two people died, is carried out by a commission headed by the chief state labor inspector of the region, a city of republican significance, the capital.

Investigation of group accidents related to work activities, in which three to five people were killed, is carried out by a commission established by the authorized state body for labor, and with the death of more than five people - by the Government of the Republic of Kazakhstan.

5. When investigating accidents related to work activities that occurred in emergency situations of anthropogenic nature due to an accident at a dangerous production facility, a representative of the authorized body in the field of industrial safety or its territorial subdivision is appointed as the chairman of the commission. In this case, the state labor inspector is a member of the commission.

6. The commission also includes:

1) in case of accidents related to labor activity, occurred at dangerous production facilities, as well as in organizations of the electric power industry, - the state inspector for state supervision in the field of industrial safety and an official who exercises state energy supervision and control;

2) in case of acute poisoning - representatives of the state body in the field of sanitary and epidemiological welfare of the population;

3) in case of an accident related to work activity that occurred with an employee of an organization located and conducting work in the territory of another organization, or with an employee sent to another organization to perform a production assignment (official or contractual duties), - the responsible representative of the organization in the territory of which there was an accident.

7. A representative of an insurance organization having corresponding contractual relations with the employer or the affected person has the right to participate in the work of the commission.

8. An investigation of a work-related accident at the employer – individual involves the employer or its authorized representative, a representative of workers, a labor protection specialist, who may be involved in investigation of an accident and on a contractual basis.

9. In order to resolve issues requiring an expert opinion, the chairman of the commission for special investigation has the right to set up expert sub-committees from among specialists of research organizations and control and supervisory bodies at the expense of the employer.

**Article 188-1. Procedure for the formation and composition of the commission to investigate accidents related to the employment of employees of the sending party**



1. The investigation of accidents related to the employment of employees of the sending party, except for cases subject to special investigation, shall be carried out by a commission created by the act of the receiving party within twenty-four hours from the moment of receiving an opinion on the severity of the work injury, consisting of the following:

- 1) chairman - the head of the organization (production service) of the receiving party or its deputy, and in their absence - the authorized representative of the receiving party;
- 2) the deputy chairman - the head of the organization of the guiding party or its deputy, and in their absence - the authorized representative of the guiding party;
- 3) members - the head of the safety and health service of the organization (host party) and the representative of the workers of the sending party.

2. The official of the receiving party, who is directly responsible for the safety of work in the relevant area where a work-related accident occurred, is not included in the commission during the investigation.

3. A special investigation of a work-related accident is carried out by a commission established within twenty-four hours by the local employment inspectorate from the moment of receiving a report on the severity of the work injury, consisting of the following:

- 1) chairman - state labor inspector;
- 2) members - the head of the organization (production service) of the receiving party or its deputy, as well as the head of the organization of the sending party or its deputy and the representative of the employee of the sending party.

The investigation of group accidents related to work, in which two people died, shall be carried out by a commission headed by the head state inspector of labor of the region, a city of republican significance, and the capital.

The investigation of group accidents related to work, in which between three and five people died, shall be carried out by a commission established by the authorized state body for labor, and in the event of the death of more than five people, by the Government of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote. The Chapter 19 as added by the Article 188-1 in accordance with the Law of the RK dated 19.12.2020 № 386-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

#### **Article 189. Procedure for investigating accidents related to work activity**

1. Period of investigation of an accident related to work activity shall not exceed ten working days from the date of the commission's establishment.

In the event of circumstances that objectively impede completion of the investigation within the established time limits, the investigation time can be extended by a protocol decision of the commission for ten working days no more than two times.

2. Accidents related to work activities that have not been timely notified to the local labor inspectorate are investigated at the request of the affected person or his authorized representative within ten working days from the date of registration of the application.

3. In each case of investigation, the commission identifies and interviews eyewitnesses of the incident, persons who have committed violations of the requirements for safety and labor protection, receives the necessary information from the employer and, if possible, an explanation from the affected person.

4. It is strictly forbidden, without the consent of the chairman of the commission for special investigation, to conduct a survey of witnesses, eyewitnesses, as well as parallel investigations of this work-related accident, by someone or another commission on the days of work of the officially appointed commission.

5. Based on the collected documents and materials, the commission determines the circumstances and causes of the accident related to work activity, determines the relationship of the accident to the employer's production activities and, accordingly, whether the affected person's stay at the scene of the accident was related to performance of his work duties, qualifies the accident as the work-related accident, or as an accident not related to work activity, identifies individuals, who admitted violations of labor safety and protection requirements, and measures to eliminate the causes and prevent accidents related to work.

6. Investigation of a work-related accident with a severe or fatal result, a group accident that occurred simultaneously with two or more workers, regardless of the severity of the injuries of the affected persons and the group case of acute poisoning of workers, is documented by an act of special investigation in the form, established by the authorized state body for labor.

7. Investigation of accidents related to work activities that occurred as a result of vehicle accidents is carried out on the basis of the investigation materials of the authorized body for traffic safety.

8. The authorized body for traffic safety within five days from the day of the transport incident, upon the request of the chairman of the commission for investigating accidents related to work activities, is obliged to submit copies of the investigation materials.

9. The working conditions of the commission for investigation of work-related accidents at the site facilities are determined taking into account the specifics of access for the stay at these facilities.

10. Completion of the search for the affected person (affected persons), missing person (lost) as a result of the explosion, accidents, destruction, fire and other events at the facilities of the organization is determined by the commission for special investigation on the basis of the conclusion of the head of rescue service or formation and experts.

### **Article 190. Order of registration of investigation materials of accidents related to work activity, and their record**

1. Every work-related accident that caused the worker (s) to suffer a disability in accordance with a medical opinion (recommendation) shall be investigated.

Accidents related to work activity, with severe, fatal consequence and group accidents are subject to special investigation.

Forms of acts of investigation, special investigation and forms of acts of accident related to work and occupational disease shall be established by the authorized state employment authority.

2. The act should be drawn up in accordance with the materials of the investigation and taking into account the opinion of the majority of the members of the commission.

If in the investigation of an accident related to work, the commission found that gross negligence caused the occurrence or increase of harm, then the commission applies a mixed liability of the parties and determines the degree of guilt of the employee and the employer in percentage.

In the event that a member of the commission of inquiry into a work-related accident disagrees with the findings of the commission (majority), he shall, within two working days of the conclusion of the investigation, submit in writing his reasoned opinion for inclusion in the material of the investigation. He signs the act of special investigation with the reservation "see a special opinion."

3. In the event of disagreement with the result of the investigation or the late issuance of an act of accident related to work, the victim or his proxy, the representative of the employees has the right to write to the employer, who is obliged to consider their application and decide on the merits within ten working days.

4. Disagreements on the investigation, registration and recording of work-related accidents are addressed:

1) state employment inspector or court in case of disagreement between employer and employee;

2) by the relevant higher state labor inspector or court in case of disagreement between the employer, the employee and the lower state labor inspector or the state inspector for state supervision in the field of industrial safety in cases that occurred at hazardous production facilities.

The decision of the state employment inspector on the investigation of accidents related to work shall be drawn up in the form of a conclusion in the form established by the authorized state employment authority.

5. The investigation materials of the accident related to work activity, along with the act of investigation, should contain:

1) information on training, passed by the affected person and instruction in labor protection, as well as preliminary and periodic medical examinations;

2) protocols of interviews in the form established by the authorized state body for labor and eyewitnesses' explanations of the incident, as well as officials responsible for compliance with labor safety and protection requirements;

3) plans, schemes and photographs of the scene;

4) extracts from instructions, regulations, orders and other acts regulating labor safety and protection requirements, duties and responsibilities of officials for ensuring healthy and safe working conditions at work, and others;

5) a medical report on the nature and severity of damage to the health of the affected person (cause of death);

6) the results of laboratory and other studies, experiments, expertise, analyzes, and others;

7) conclusion (if any) of a state employment inspector;

8) information about material damage caused to the employer;

9) an order of the employer to compensate the victim (his family members) for the harm caused to health and bring to justice the officials responsible for the incident;

10) list of attached documents.

In the absence of the materials specified in this paragraph, the accident investigation report shall reflect the relevant information with the reasons.

6. At the end of investigation of every accident related to work activity, in accordance with the investigation materials, the employer must, within three working days, draw up an act on the accident.

7. The act of occupational disease in the prescribed form is filled by the employer on the basis of the conclusion of the expert occupational pathology commission.

8. The act on the accident shall be filled and signed by the heads of the security and labor protection services and the organization's sub-division, the representative of the organization's employees in cases of poisoning, also signed by the representative of the state body in the field of sanitary and epidemiological welfare of the population.

The act on the accident is approved by the employer and certified by the seal of the organization (if any).

If the employer is an individual, the act on the accident is filled and signed by the employer and certified by a notary.

9. Not later than three working days after the end of the investigation, one copy of the act on the accident shall be issued to the affected person or his agent, in addition, shall be sent to:

1) an insurance organization, with which a contract was concluded for insurance of an employee against accidents in performance of his labor (official) duties;

2) the local labor inspectorate on paper and electronic media;

3) the state body in the field of sanitary and epidemiological welfare of the population in case of poisoning.

10. Copies of the materials of the special investigation into a work-related accident are transmitted by the employer to the local employment inspectorate. Upon completion of the investigation of a work-related accident, copies of the materials of the special investigation shall be sent by the state employment inspector to the territorial police within seven working days, who, in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan, makes a decision and reports on the decision made no later than twenty working days.

11. The affected person or employees' representative has the right to familiarize with all the materials of the investigation of the accident related to work activity and to make the necessary extracts.

12. Each accident documented by the act is entered by the employer in the log of accidents related to work activity and other health injuries at work. The log is maintained according to the form established by the authorized state body for labor. Primary statistical data on temporary disability and occupational injuries are presented in accordance with the statistical methodology approved by the authorized body in state statistics area.

13. The materials of investigation of the accident related to work activity are to be kept in the organization (employer) for forty-five years, in case of its liquidation, the materials of the investigation of the accident must necessarily be submitted to the state archive at the place of its activity.

14. The employer or his representative informs the relevant local labor inspectorate about work-related accidents that have passed into the category of severe or fatal accidents over the time, and about insurance cases - to the insurance organization.

**Footnote. The Article 190 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **SECTION 5. CONTROL OF COMPLIANCE WITH LABOR LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

### **CHAPTER 21. STATE CONTROL OF COMPLIANCE WITH LABOR LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

#### **Article 191. Implementation of state control over compliance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan**

1. State control over compliance with labor legislation of the Republic of Kazakhstan is exercised by state labor inspectors.

2. State labor inspectors are:

1) Chief state labor inspector of the Republic of Kazakhstan - an official of the authorized state body for labor;

2) chief state labor inspectors - officials of the authorized state body for labor;

3) chief state labor inspector of the region, the city of the republican significance, the capital - the head of the local labor inspectorate of the region, the city of the republican significance, the capital;

4) state labor inspectors - officials of the local labor inspection body of the region, the city of the republican significance, the capital.

3. State labor inspectors in performance of official duties are protected by law and are guided by the Constitution of the Republic of Kazakhstan, laws and other normative legal acts of the Republic of Kazakhstan.

4. Persons who obstruct the state labor inspector to perform his official duties are liable in accordance with the laws of the Republic of Kazakhstan.

5. The state control over compliance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan shall be carried out in the form of inspection and preventive control with a visiting the entity (object) subject to control in accordance with the Business Code of the Republic of Kazakhstan, unless otherwise provided by international treaties ratified by the Republic of Kazakhstan.

6. Is excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 ( shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).

Footnote. Article 191 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).

#### **Article 192. Principles of activity and main tasks of state labor inspection**

Activity of the state labor inspection is carried out on the basis of the principles of respect for, observance and protection of workers' rights and freedoms, legality, objectivity, independence and publicity.

The main tasks of the state labor inspection are:

- 1) provision of state control over compliance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan;
- 2) ensuring observance and protection of the rights and freedoms of employees, including the right to safe working conditions;
- 3) consideration of applications, claims and complaints of employees and employers on labor legislation of the Republic of Kazakhstan.

#### **Article 193. The rights of state labor inspectors**

When exercising state control over compliance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, state labor inspectors have the right:

1) to visit employers without hindrance in order to conduct inspections of compliance with the employment legislation of the Republic of Kazakhstan in accordance with regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan;

2) Is excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 ( shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication);

3) to request and receive from employers, employees (their representatives) the documents, explanations, information necessary for performance of the functions assigned to them;

4) to issue instructions and conclusions binding on employers, as well as to draw up protocols and decisions on administrative offenses, to impose administrative penalties;

5) to give explanations on the issues falling within their competence;

6) suspend (prohibit) the activities of individual industries, workshops, sites, workplaces and equipment operation, mechanisms if they are found to be inconsistent with the

requirements of regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan on safety and labor protection for a period of not more than five working days with the mandatory submission of a statement of claim to the court within the specified period;

If the organization is found to be in non-compliance with the requirements of the normative legal acts of the Republic of Kazakhstan on safety and labor protection, which poses a threat to the life and health of workers, which cannot be eliminated by suspension (prohibition) of the activity of individual industries, workshops, plots, workplaces and the operation of equipment, mechanisms, the chief state inspector of labor of the Republic of Kazakhstan, the chief state inspector of labor of the region, cities of republican significance, the capital has the right to suspend (prohibit) the activity of the organization for a period of not more than five working days with the obligation to submit a statement of claim to the court within the specified period.

The threat to the life and health of employees in this subparagraph should be understood as the possibility of industrial injuries or the risk of death of employees;

7) to prohibit the issuance and use in the workplace of special clothing and other means of individual and collective protection that do not meet the requirements established for them;

8) Is excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 ( shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication);

9) to investigate accidents related to work in an established manner;

10) issue mandatory orders for employers to suspend employees, managers and persons responsible for ensuring safety and labor protection who have not completed training, instruction, knowledge test on safety and labor protection issues, as well as to bring the perpetrators to justice;

11) send to the relevant law enforcement agencies and courts information, statements of claim and other materials on the facts of violations of labor legislation of the Republic of Kazakhstan, non-fulfillment by employers of acts of state labor inspectors;

12) to participate in testing of knowledge on safety and labor protection;

13) to conduct a check for employers' compliance with procedures and conditions for attracting foreign labor, established by the legislation of the Republic of Kazakhstan on employment and the legislation of the Republic of Kazakhstan in the field of population migration;

14) Is excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 ( shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication);

15) to interact with citizens and representatives of employees when exercising state control over compliance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan;

16) to exercise other rights provided for by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

Footnote. Article 193 as amended by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official

publication); dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 194. Duties of state labor inspectors**

State labor inspectors are obliged to:

- 1) control compliance with labor legislation of the Republic of Kazakhstan;
- 2) timely and qualitatively carry out inspections to comply with labor legislation of the Republic of Kazakhstan;
- 3) inform employers (their representatives) about the revealed violations of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan to take measures to eliminate them;
- 4) timely consider the appeals of employees and employers on the application of labor legislation of the Republic of Kazakhstan;
- 5) identify the causes and circumstances that lead to violations of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, provide recommendations on their elimination and restoration of violated labor rights;
- 6) take part in investigation of accidents related to work activity;
- 7) collect, analyze and summarize the causes of violations of labor legislation, participate in development and adoption of measures aimed at strengthening work to prevent violations of labor legislation of the Republic of Kazakhstan;
- 8) not disclose information constituting state secrets, official, commercial or other secret protected by law, which they learnt in connection with performance of their duties;
- 9) conduct explanatory work on application of labor legislation of the Republic of Kazakhstan.

#### **Article 195. Acts of state labor inspector**

1. According to the results of the audit, the state employment inspector, in accordance with the Entrepreneur Code of the Republic of Kazakhstan, shall draw up an act on the results of the audit.

Depending on the revealed violations of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, the state labor inspector shall issue (make) the following acts:

- 1) instruction:
  - on elimination of violations of the requirements of labor legislation of the Republic of Kazakhstan;
  - on conducting preventive work on labor safety and protection at production facilities and equipment, as well as in production processes to prevent occurrence of traumatic and emergency situations;
  - on prohibition (suspension) of operation of individual productions, shops, plots, workplaces and equipment and activities of the organization as a whole;
  - the payment of wages by the employer;



At the same time, the act on suspension (prohibition) of activities is valid until the court opens a civil case on the application for suspension (prohibition) of activities filed in accordance with subparagraph 6) of Article 193 of this Code;

- 2) a protocol on an administrative offense;
- 3) the decision to terminate proceedings on the case on an administrative offense;
- 4) the decision on the case on an administrative offense;
- 5) the conclusion of the state labor inspector.

2. Acts of the State employment inspector are legal measures of influence on violations by employers and officials of the requirements of the employment legislation of the Republic of Kazakhstan, taking into account the requirements of Article 198, paragraph 3 of this Code. Acts shall be drawn up in two copies, one of which shall be awarded to the employer for signature.

3. Acts of the state labor inspector are mandatory for execution by officials, individuals and legal entities.

4. The form of acts of the state labor inspector is approved by the authorized state body for labor.

**Footnote.** The Article 195 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication); dated 26.06.2020 № 349-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

### **Article 196. Interaction of the state labor inspectorate with other state bodies and organizations**

1. The state labor inspectorate carries out its activities in cooperation with other state bodies of supervision and control, with representatives of employees, public associations, and other organizations.

2. State bodies are obliged to assist the state labor inspector in fulfilling tasks to monitor compliance with the labor legislation of the Republic of Kazakhstan.

### **Article 197. Other forms of control with a visit to a subject of control**

**Footnote.** Article 197 is excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).

### **Article 198. Procedure for appealing decisions, actions (inaction) of the state labor inspector exercising state control**

1. In case of violation of the rights and legitimate interests of the employer when exercising state control over compliance with the employment legislation of the Republic of Kazakhstan, the employer shall have the right to appeal the actions (inactions) of the state employment inspector to a higher state inspector and (or) to the court in the order established by the legislation of the Republic of Kazakhstan, taking into account the requirements of paragraph 3 of this article.

2. The Chief state labor inspector of the Republic of Kazakhstan or the Chief state labor inspector of the region, city of the republican significance, the capital has the right to suspend execution, to cancel or revoke acts of a lower state labor inspector before the decision on the application (complaint) of individual and (or) legal entities against actions (inaction) or acts is made.

3. An order for payment of wages by an employer may be appealed to a higher State employment inspector or court within ten working days from the date of receipt of the order.

In the event of failure to comply with the order within the period prescribed by the State Employment Inspector and after the expiry of the period of appeal, if it has not been appealed, the order shall, not later than three working days after the expiry of the specified periods, be sent for enforcement to the relevant judicial body or to the regional chamber of private judicial executors for territorial status in accordance with the Law of the Republic of Kazakhstan "On Enforcement Proceedings and Status of Judicial Executors."

From the date of receipt of the complaint against the order, the higher State Employment Inspector shall decide on the complaint within ten working days.

In the event of an appeal against a court order, it shall be sent not later than three working days from the date of entry into force of the judicial act for enforcement to the relevant judicial body or to the regional chamber of private bailiffs for territorial status in accordance with the Law of the Republic of Kazakhstan "On Enforcement Proceedings and Status of Bailiffs."

**Footnote.** The Article 198 as amended by the Law of the RK dated 26.06.2020 № 349-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).

#### **Article 199. Departmental record**

**Footnote.** Article 199 is excluded by the Law of the Republic of Kazakhstan No. 156-VI dated 24.05.2018 (shall be enforced upon expiry of ten calendar days after its first official publication).

#### **Article 200. Declaration of employer activity**

The declaration of the employer's activities shall be carried out by the local employment inspectorate together with the regional associations (associations, unions) of employers and the territorial associations of trade unions in the order determined by the authorized state employment authority.

The declaration shall be carried out by comparing the criteria (indicators) by which the employer independently evaluates his activities for compliance with the requirements of labor legislation of the Republic of Kazakhstan.

Information on the declaration shall be entered by the employer in the information system on labor protection and safety.

Employers whose activities shall be recognized as complying with the requirements of the employment legislation of the Republic of Kazakhstan are given a certificate of confidence

for a period of three years, which is taken into account when forming a semi-annual list of preventive control with a visit to the subject (object) of control in accordance with the Entrepreneurial Code of the Republic of Kazakhstan.

**Footnote. The Article 200 in the wording of the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## **CHAPTER 22. INTERNAL CONTROL**

### **Article 201. Internal control on labor safety and protection**

1. Internal health and safety control shall include the organization of the creation and implementation of a employment safety management system, monitoring the state of working conditions, conducting an operational analysis of production control data, assessing occupational risk and taking measures to eliminate found inconsistencies with safety and safety requirements.

2. Internal monitoring of occupational safety and safety shall be carried out by the employer in order to comply with the established requirements for occupational safety and health and to take immediate measures to eliminate the violations detected.

**Footnote. The Article 201 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 202. Mechanism of implementation of internal control on labor safety and protection**

1. In order to exercise internal control over compliance with labor safety and protection requirements in organizations carrying out productive activities with the number of more than fifty employees, the employer establishes a labor safety and protection service that reports directly to the first head of the organization or to the person authorized by him.

2. A standard provision on the labor safety and protection service in the organization is developed by the authorized state body for labor.

3. The employer with a staff of up to fifty people introduces the position of a specialist in labor safety and protection taking into account the specifics of the activity or the responsibility for ensuring labor safety and protection is assigned to another specialist.

4. The labor safety and protection service or the specialist specified in paragraph 3 of this article shall have the right:

- 1) to visit and inspect production, household and other premises without hindrance;
- 2) to monitor development and fulfillment of preventive measures to create safe and healthy working conditions, prevent occupational injuries and occupational diseases in the structural units of the organization;
- 3) to issue the binding instructions on taking measures to eliminate the revealed violations of labor safety and protection to the employees of the structural divisions of the organization.

5. The labor safety and protection service or a specialist specified in paragraph 3 of this article shall be obliged:

1) to monthly analyze the state and causes of occupational injuries and occupational diseases in the organization, develop preventive measures and incorporate them into electronic databases of the organization for permanent storage;

2) provide training, guidance and knowledge testing on occupational health and safety issues for workers, managers and persons responsible for occupational health and safety;

3) to ensure compliance with the procedure for investigating accidents related to work activities.

6. Organization of labor safety and protection for small businesses can be carried out on a contractual basis with individuals or legal entities.

**Footnote. The Article 202 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

### **Article 203. Employee council on labor safety and protection in organizations**

1. On the initiative of the employer and (or) on the initiative of employees or their representatives within a period of not more than fifteen working days, a production council for employment health and safety shall be created. It consists on a parity basis of representatives of the employer, representatives of employees, including technical inspectors for employment protection.

2. The composition of the employee council on labor safety and protection is approved by a joint decision of the employer and representatives of employees.

3. The employee council on labor safety and protection is headed by a chairman elected by the members of the council from among the representatives of the employer and employees on a rotational basis, with a periodicity of two years.

Decisions of the employee council on labor safety and protection are mandatory for the employer and employees.

4. The Occupational Safety and Safety Council organizes joint actions of the employer and employees to ensure safety and safety requirements, prevent industrial injuries and occupational diseases, and also organize inspections of working conditions and safety at workplaces by technical employment protection inspectors.

5. Technical inspectors for labor protection are approved by the decision of the employee council for safety and labor protection.

The status, rights and duties of technical inspectors for labor protection, as well as the procedure for exercising control by them are determined by the decision of the employee council for safety and labor protection.

**Footnote. The Article 203 as amended by the Law of the RK dated 04.05.2020 № 321-VI (shall enter into force upon the expiry of ten calendar days from the day of the first official publication).**

## CHAPTER 23. FINAL PROVISIONS

### Article 204. The order of introduction of this Code

1. This Code shall enter into force on January 1, 2016.
2. To establish that from 1 January 2017:
  - 1) subparagraph 64) of paragraph 1 of Article 1 is effective in the following wording:  
"64) specialized organizations for attestation of production facilities - organizations that carry out attestation of production facilities for working conditions, having qualified personnel and having testing laboratories in their composition accredited in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan;"
  - 2) subparagraph 4) of paragraph 1 of Article 26 is effective in the following wording:  
"4) with foreigners and stateless persons temporarily staying on the territory of the Republic of Kazakhstan until the local executive body issues a permission to employ foreign labor or a certificate of qualification for independent employment issued, in accordance with the procedure determined by the authorized body for migration issues, to foreign workers, or before issuance of permission to a labor immigrant issued by the internal affairs bodies in accordance with the procedure established by the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Kazakhstan, or without observance of limitations or exceptions established by the laws of the Republic of Kazakhstan;"
  - 3) subparagraph 6) of paragraph 1 of Article 30 is effective in the following wording:  
"6) within the terms established by the legislation of the Republic of Kazakhstan for exercising the labor activity by foreign workers arriving for independent employment, the permits, issued by the local executive body for attraction of foreign labor or a permit, issued by the internal affairs bodies to a labor immigrant;"
  - 4) subparagraph 1) of paragraph 1 of Article 57 is effective in the following wording:  
"1) when the local executive bodies withdraw their permit to hire foreign workers or the expiry of the validity of the residence permit;"
  - 5) subparagraph 3) of Article 60 is effective in the following wording:  
"3) conclusion of an employment contract with foreigners and stateless persons without obtaining certificates of qualifications in accordance with the established procedure for independent employment or a permit to employ foreign labor or without compliance with restrictions or exemptions established by the laws of the Republic of Kazakhstan;"
3. To recognize as invalid from the date of enactment of this Code:
  - 1) The Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated May 15, 2007 (Bulletin of the Parliament of the Republic of Kazakhstan, 2007, № 9, art. 65; № 19, art. 147; № 20, art. 152; № 24, art. 178; 2008, № 21, art. 97; № 23, art. 114; 2009, № 8, art. 44; № 9-10, art. 50; № 17, art. 82; № 18, art. 84; № 24, art. 122, 134; 2010, № 5, art. 23; № 10, art. 48; № 24, art. 146, 148; 2011, № 1, art. 2, 3; № 11, art. 102; № 16, art. 128; 2012, № 3, art. 26; № 4, art. 32; № 5, art. 41; № 6, art. 45; № 13, art. 91; № 14, art. 92; № 15, art. 97; № 21-22, art. 123; 2013,

№ 2, art. 13; № 3, art. 15; № 7, art. 36; № 9, art. 51; № 10-11, art. 56; № 14, art. 72, 75; № 15, art. 78, 81; № 16, art. 83; № 23-24, art. 116; 2014, № 2, art. 10; № 7, art. 37; № 8, art. 44, 49; № 11, art. 67; № 14, art. 84; № 16, art. 90; № 19-I, 19-II, art. 96; № 21, art. 122; № 23, art. 143; 2015, № 1, art. 2; № 3, art. 13; № 7, art. 33; № 8, art. 45; № 10, art. 50; № 11, art. 56; № 14, art. 72; № 15, art. 78);

2) The Law of the Republic of Kazakhstan dated May 15, 2007 "On enactment of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan" (Bulletin of the Parliament of the Republic of Kazakhstan, 2007, №. 9, Article 66).

*President  
of the Republic of Kazakhstan*

*N. NAZARBAYEV*

© 2012. «Institute of legislation and legal information of the Republic of Kazakhstan» of the Ministry of Justice of the Republic of Kazakhstan

## Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі

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

### ЗҚАИ-ның ескертпесі!

Осы Кодекстің қолданысқа енгізілу тәртібін 204-баптан қараңыз.

### ЗҚАИ-ның ескертпесі!

Қолданушыларға ыңғайлы болуы үшін ЗҚАИ мазмұнды жасады

### МАЗМҰНЫ

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

## ЖАЛПЫ БӨЛІК

### 1-БӨЛІМ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

#### 1-тарау. НЕГІЗГІ ЕРЕЖЕЛЕР

#### 1-бап. Осы Кодексте пайдаланылатын негізгі ұғымдар

1. Осы Кодексте мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

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

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

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

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

5) ауыр жұмыстар – жұмыскердің ауыр (он килограмм және одан ауыр) заттарды қолмен тұрақты түрде орнынан қозғалтуға, жылжытуға және тасуға байланысты әрі

дене күшін жұмсауды талап ететін (250 ккал/сағаттан астам энергия жұмсалатын) қызметінің түрлері;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16) еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің



талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

46) жұмысты тарифтеу – орындалатын жұмыстарды Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығына және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес белгілі бір күрделілікке жатқызу;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

62) өндірістік қажеттілік – дүлей апатты, аварияны болғызбау немесе жою немесе олардың салдарларын дереу жою мақсатында, жазатайым оқиғаларды, бос тұрып қалуды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау үшін және басқа да айрықша жағдайларда, сондай-ақ уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру үшін жұмыстарды орындау;

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

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

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

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

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

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

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

69) өтемақы төлемдері – жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айырылуына, жұмыскерлерге еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шығындарды өтеуге байланысты ақшалай төлемдер, сондай-ақ жұмыскерлерді немесе

еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (бұдан әрі – білім алушы) кәсіптік даярлаумен, қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен байланысты төлемдер;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

81) хабарлама – жұмыскердің немесе жұмыс берушінің жазбаша нысандағы (қағаз жеткізгіштегі немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған

электрондық құжат нысанындағы) қолма-қол не курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы немесе жұмыскердің немесе жұмыс берушінің авторизациялануы, сәйкестендірілуі қамтамасыз етіле отырып, электрондық түрде берілген өтініші;

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

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

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

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

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

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

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

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

## **3-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты мен міндеттері**

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



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

#### **4-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары**

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қағидаттары:

- 1) адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу;
- 2) еңбек бостандығы;
- 3) еңбек саласындағы кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;
- 4) қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;
- 5) жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;
- 6) еңбегі үшін жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес сыйақы құқығын қамтамасыз ету;
- 7) тынығу құқығын қамтамасыз ету;
- 8) жұмыскерлердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;
- 9) жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін бірігу құқығын қамтамасыз ету;
- 10) әлеуметтік әріптестікті нығайтуда және дамытуда мемлекеттің ықпалы;
- 11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу болып табылады.

#### **5-бап. Еңбек бостандығы**

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

#### **6-бап. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу**

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

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

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

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

#### **7-бап. Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу**

Мәжбүрлі еңбекке тыйым салынған.

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

Мәжбүрлі еңбекке:

жұмыс мемлекеттік органдардың қадағалауымен және бақылауымен жүргізілетін және оны орындайтын адам жеке және (немесе) заңды тұлғалардың билігіне берілмейтін немесе тапсырылмайтын жағдайда соттың заңды күшіне енген үкіміне байланысты;

төтенше жағдайда немесе соғыс жағдайында ғана жол беріледі.

#### **8-бап. Осы Кодекстің қолданылу аясы**

1. Осы Кодекс:

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

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

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

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

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

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

## **9-бап. Еңбек саласындағы ең төмен әлеуметтік стандарттар**

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

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

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

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

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

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

## **11-бап. Жұмыс берушінің актілері**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) келіспеген кезде жұмыскерлердің өкілдерімен қосымша консультациялар өткізуге құқылы.

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

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

### **13-бап. Осы Кодексте белгіленген мерзімдерді есептеу**

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

2. Осы Кодексте көзделген жағдайларда мерзім жұмыс күндерімен есептеледі.

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

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

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

### **14-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзғаны үшін жауаптылық**

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

## **2-тарау. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ**

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

Қазақстан Республикасының Үкіметі:

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

2) еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшерлерін айқындайды;

3) Акцияларының бақылау пакеттері мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялардың, акционерлік қоғамдардың басшы жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу мен оларға сыйлықақы беру шарттары туралы үлгілік ережені бекітеді;

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

5) жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерімен (қауымдастықтарымен, одақтарымен) және жұмыскерлердің республикалық бірлестіктерімен бас келісім жасасады;

6) тиісті уәкілетті органдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді қабылдау тәртібін белгілейді;

7) өзіне Конституциямен, Қазақстан Республикасының заңдарымен және Қазақстан Республикасы Президентінің актілерімен жүктелген өзге де функцияларды орындайды.

**Ескерту. 15-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **16-бап. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті**

Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13) мемлекеттік еңбек инспекторларын оқытуды және аттестаттауды жүргізеді;

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

15) еңбек қатынастарын реттеу саласындағы халықаралық ынтымақтастықты жүзеге асырады;

16) Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығын және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын әзірлеу, қайта қарау, бекіту және қолдану тәртібін айқындайды;

16-1) Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларын, Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығын әзірлейді және бекітеді;

16-2) барлық қызмет салаларына ортақ мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар мамандарының жекелеген лауазымдарының біліктілік сипаттамаларын әзірлейді және бекітеді;

17) тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары әзірлейтін және бекітетін экономикалық қызметтің алуан түрлі ұйымдарының басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының біліктілік анықтамалықтарын немесе үлгілік біліктілік сипаттамаларын қарайды және келіседі;

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

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

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

21) еңбек төрелігі туралы үлгілік ережені бекітеді;

22) орташа жалақыны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

36) жұмыс берушінің қызметін декларациялау тәртібін әзірлейді және бекітеді;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

## **17-бап. Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның құзыреті**

Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган:

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

2) жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттардың мониторингін жүзеге асырады;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14) жұмыс берушінің қызметін декларациялауды жүзеге асырады.

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

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

Жергілікті атқарушы органдар:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **19-бап. Еңбек қатынастары субъектілері**

Жұмыскер мен жұмыс беруші еңбек қатынастары субъектілері болып табылады.

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

#### **20-бап. Жұмыскерлердің өкілдері және олардың өкілеттіктері**

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

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

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

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

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

3. Жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерінің:

- 1) жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;
- 2) жұмыс берушімен жобаларды әзірлеу және ұжымдық шарттарды жасасу бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізуге;
- 3) ұжымдық шарттарға сәйкес қалыпты еңбек жағдайларын зерделеу және қамтамасыз ету жөнінде шаралар қолдану үшін жұмыс орындарына баруға;
- 4) жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын осы Кодексте белгіленген тәртіппен реттеуге қатысуға құқығы бар.

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

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

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

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

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

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

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

3) келісімдерді әзірлеуге қатысу және оларды жасасу;

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

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

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

## **21-бап. Еңбек қатынастарының туындау негіздері**

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

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

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

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

## **22-бап. Жұмыскердің негізгі құқықтары мен міндеттері**

1. Жұмыскердің:

- 1) осы Кодексте көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға;
- 2) жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың, келісімдердің, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындауды талап етуге;
- 3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- 4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға;
- 5) еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;
- 6) бос тұрып қалғаны үшін осы Кодекске сәйкес ақы төленуіне;
- 7) тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;
- 8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүше болу құқығын қоса алғанда, өзінің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау үшін бірігуге;
- 9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- 10) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;

- 11) міндетті әлеуметтік сақтандырылуға;
- 12) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;
- 13) кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;
- 14) өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
- 15) қандай да бір кемсітусіз, бірдей еңбек үшін бірдей ақыға, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларға;
- 16) жеке еңбек дауын қарау үшін осы Кодексте көзделген тәртіппен реттілігімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 17) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 18) Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;
- 19) өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;
- 20) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға;
- 21) жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;
- 22) біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;
- 23) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;
- 24) жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге;
- 25) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен еңбек шарты және өзінің еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға құқығы бар.

## 2. Жұмыскер:

- 1) еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
- 2) еңбек тәртібін сақтауға;
- 3) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;

4) жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;

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

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

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

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

**Ескерту. 22-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **23-бап. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері**

1. Жұмыс берушінің:

1) жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;

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

3) өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;

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

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

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

7) еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскер келтірген нұқсанды өтетуге;

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

9) жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;

10) осы Кодекске сәйкес жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;

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

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

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

2. Жұмыс беруші:

- 1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- 2) жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодексте белгіленген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;
- 3) жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодекстің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;
- 4) жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;
- 5) жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
- 6) жұмыскерді ұжымдық шартпен, еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыс берушінің басқа да актілерімен жеке-дара немесе оларды курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы жіберу жолымен таныстыруға;
- 7) жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмыскерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;
- 8) осы Кодексте белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;
- 9) жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларн қамтамасыз етуге;
- 10) жұмыскерлерді жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;
- 11) Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;
- 12) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
- 13) егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;
- 14) жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
- 15) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
- 16) жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге;
- 17) жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға және міндетті әлеуметтік сақтандыруға арналған



ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік архивке тапсырылуын қамтамасыз етуге;

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

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

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

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

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

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

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

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

26) осы Кодексте белгіленген тәртіппен келісу комиссиясын құруға;

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

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

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

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

**Ескерту. 23-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 02.07.2018 № 165-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 07.07.2020 № 361-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

## **ЕРЕКШЕ БӨЛІК**

### **2-БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ**

#### **4-тарау. ЕҢБЕК ШАРТЫ**

##### **24-бап. Еңбек шартының нысанасы**

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

##### **25-бап. Еңбек шартын жасасу кезі мүмкіндіктер теңдігінің кепілдіктері**

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

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

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

1. Мынадай:

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

2) ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға, сондай-ақ жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарының сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскердің толық материалдық жауаптылығы көзделетін лауазымдар мен жұмыстарға, сондай-ақ орындалуы олардың денсаулығы мен имандылық тұрғысынан дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға (ойын бизнесі,

түнгі ойын-сауық орындарындағы жұмыс, алкоголь өнімдерін, темекі бұйымдарын, есірткі, психотроптық заттар мен прекурсорларды өндіру, тасымалдау мен сату) он сегіз жасқа толмаған азаматтармен;

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

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

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

6) отбасына қосылу мақсатында келуге және онда болуға арналған рұқсатты және Қазақстан Республикасының заңнамасымен танылатын, Қазақстан Республикасының азаматымен некеде тұрғанын растайтын құжатты ұсынбаған, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен;

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

## 2. Мыналарға:

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

2) квазимемлекеттік сектор субъектілеріне сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамды;

3) кәмелетке толмағандардың қатысуымен білім беру, тәрбиелеу және дамыту, демалысты ұйымдастыру және сауықтыру, дене шынықтыру және спорт, медициналық қамтамасыз ету, әлеуметтік қызметтер көрсету, мәдениет және өнер саласындағы ұйымдарға: адам өлтіргені, денсаулыққа қасақана зиян келтіргені, адамдардың денсаулығына және имандылыққа, жыныстық қолсұғылмаушылыққа қарсы қылмыстық құқық бұзушылықтар үшін, экстремистік немесе террористік қылмыстар, адам саудасы үшін сотталғандығы бар немесе болған, қылмыстық қудалауда жүрген немесе қудалауда болған (Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігінің 1) және 2) тармақшаларының негізінде оларға қатысты қылмыстық қудалау тоқтатылған адамдарды қоспағанда) адамдарды жұмысқа орналастыруға жол берілмейді;

4) алып тасталды – ҚР 12.10.2021 № 67-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен;

5) медицина қызметкерлерін қоспағанда, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді қоса атқаратын жұмысқа орналастыруға жол берілмейді.

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

## **27-бап. Еңбек шартының шарттардың өзге түрлерінен ерекшелігі**

Еңбек шартында мына талаптардың біреуінің болуы:

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

2) міндеттемелерді еңбек тәртіптемесіне бағына отырып жеке орындауы;

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

## **28-бап. Еңбек шартының мазмұны**

1. Еңбек шартында:

1) тараптардың деректемелері:

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

жеке сәйкестендіру нөмірі (бизнес-сәйкестендіру нөмірі);

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

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

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

3) жұмыстың орындалатын орны болуға тиіс.

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

4) еңбек шартының мерзімі;

5) жұмыстың басталу күні;

6) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі;

7) еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттары;

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

9) жұмыскердің құқықтары мен міндеттері;

10) жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері;

11) еңбек шартын өзгерту мен тоқтату тәртібі;

12) тараптардың жауаптылығы;

13) жасалу күні мен реттік нөмірі болуға тиіс.

2. Мүгедекпен жасалатын еңбек шартында жұмыс орындарын олардың жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықтау жөніндегі талаптар қамтылуға тиіс.

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

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

## **29-бап. Бейбәсекелестік туралы шарт**

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

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

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

### **30-бап. Еңбек шартының мерзімі**

1. Еңбек шарты:

1) белгіленбеген мерзімге;

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

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

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

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

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

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

3) белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;

4) уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына;

5) маусымдық жұмысты орындау уақытына;

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

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

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

4. Заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы немесе ол уәкілеттік берген тұлға заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен еңбек шартын Қазақстан Республикасының

зандарында, тараптардың құрылтай құжаттарында немесе келісімінде белгіленген мерзімге және тәртіппен жасасады.

Егер заңды тұлғаның атқарушы органының басшысымен жасалған еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, тараптардың ешқайсысы еңбек шартының қолданылу мерзімі өткенге дейін соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабардар етпесе, еңбек шарты құрылтайшылар, заңды тұлға мүлкінің меншік иесі немесе ол уәкілеттік берген тұлға (орган) не заңды тұлғаның уәкілетті органы жаңа басшыны не сол адамның өзін сайлау (лауазымға тағайындау, бекіту) туралы шешім қабылдағанға дейінгі мерзімге, егер көрсетілген шешімде ұзартудың өзге мерзімі айқындалмаған болса, ұзартылады.

5. "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған, кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары жұмыскермен еңбек шарты оның еңбекке қабілеттілігі ескеріле отырып, осы баптың 1-тармағы 2) тармақшасының төртінші бөлігінде көзделген шектеусіз, жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

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

### **31-бап. Еңбек шартын жасасуға жол берілетін жас мөлшері**

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

2. Еңбек шарты:

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

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

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

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

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

## **32-бап. Еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттар**

1. Еңбек шартын жасау үшін мынадай құжаттар:

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

Қандастар жергілікті атқарушы органдар берген қандас куәлігін ұсынады;

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

3) тиісті білімді, машық пен дағдыны талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі, біліктілігі туралы, арнайы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат;

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

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

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

3. Азаматтық қызметке, квазимемлекеттік сектор субъектілеріне жұмысқа тұру кезінде адам сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны туралы мәліметтердің бар не жоқ екендігі туралы анықтама ұсынады.

4. Жұмыскер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын басқа жұмыс берушімен жасасу үшін негізгі жұмыс орны бойынша еңбектің сипаты мен шарттары (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайлары) туралы анықтама ұсынады.

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

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

7. Құжаттардың төлнұсқаларын жұмыс берушіде сақтауға не Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген рәсімдерді орындау үшін уақытша



қалдыруға жұмыскер келіскен жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге құжаттарды қайтару туралы жазбаша міндеттеме береді.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

#### **34-бап. Жұмысқа қабылдауды ресімдеу**

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

#### **35-бап. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттар**

Мына құжаттардың кез келгені:

- 1) еңбек кітапшасы;
- 2) тоқтату күні мен оны тоқтатудың негізі туралы жұмыс берушінің белгісі бар еңбек шарты;
- 3) еңбек шартын жасасу және (немесе) тоқтату негізінде еңбек қатынастарының туындауын және (немесе) тоқтатылуын растайтын жұмыс беруші актілерінен үзінді көшірмелер;
- 4) жұмыскерлерге жалақы төлеу ведомосынан үзінді көшірмелер;
- 5) жұмыс беруші қол қойған және мөрімен (ол болған кезде) растаған қызметтік тізім (жұмыскердің жұмысы, еңбек қызметі туралы мәліметтер тізбесі);
- 6) аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорынан үзінді көшірмелер;
- 7) жүргізілген әлеуметтік аударымдар туралы Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан мәліметтер;
- 7-1) дуальды оқыту туралы шарт;
- 8) жұмыскердің еңбек қызметі туралы мәліметтер қамтылған архивтік анықтама;
- 9) еңбек қатынастарының болуын растайтын заңды фактіні анықтау туралы соттың заңды күшіне енген шешімі жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжат болуы мүмкін.

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

#### **36-бап. Еңбек шартындағы сынақ мерзімі туралы талап**

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

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

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

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

### **37-бап. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынақ нәтижесі**

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

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

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

### **38-бап. Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру**

1. Мыналар:

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

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

3) жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;

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

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

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

### **39-бап. Жұмыскерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру**

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

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

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

01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

#### **40-бап. Жұмыскерді іссапарға жіберу**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Іссапарға жіберу кезеңіне жұмыстың орындалу орны көрсетіле отырып, еңбек шартына қосымша келісімге қол қою арқылы еңбек шарты тараптарының жазбаша

келісімімен ғана іссапарға жіберуге жол беріледі. Іссапарға жіберу мерзімі аяқталған соң, еңбек шартының қолданысы жалғастырылған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге іссапарға жіберілгенге дейін жұмыскер атқарған жұмыс орнын ( лауазымын) беруге міндеттенеді.

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

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

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

8. Іссапарға жіберуге:

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

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

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

**41-бап. Өндірістік қажеттілік жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру**

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

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

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

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

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

#### **43-бап. Денсаулық жағдайына байланысты басқа жұмысқа уақытша ауыстыру**

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

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

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

#### **44-бап. Жүкті әйелдерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **46-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруі**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **48-бап. Жұмыстан шеттетуге**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Жұмыстан шеттетуге кезеңінде жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің жалақысы сақталмайды және еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік



жәрдемақы жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың қаражаты есебінен төленбейді.

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

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

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

#### **49-бап. Еңбек шартын тоқтату негіздері**

Еңбек шартын тоқтату үшін негіздер:

- 1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
- 2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;
- 3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 4) жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;
- 5) жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 6) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
- 7) жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;

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

- 9) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы болып табылады.

#### **50-бап. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу тәртібі**

1. Еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.

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

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

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

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

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

### **51-бап. Еңбек шартын мерзімі өткеннен кейін тоқтату тәртібі**

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

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

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

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

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

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

1. Жұмыскермен еңбек шарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша:

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

2) жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;

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

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

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

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

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

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

- 7) сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;
- 8) жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;
- 9) жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған;
- 10) алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан;
- 11) өндірістік жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;
- 12) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған, жұмыскер жұмыс орнында бөтен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;
- 13) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін, сондай-ақ өзінің қызмет бабын өзі немесе басқа адамдар үшін материалдық немесе өзге де пайда алу үшін жұмыс берушінің мүдделеріне қарамастан өз мүддесінде немесе үшінші тұлға мүддесінде пайдаланатын жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;
- 14) тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмысын жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылықтар жасаған;
- 15) жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;
- 16) тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;
- 17) егер төлнұсқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;
- 18) жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органының басшысы, оның орынбасары не жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс беруші филиалының, өкілдігінің және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшесінің басшысы еңбек міндеттерін бұзған;
- 19) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда жұмыскердің мемлекеттік құпияларға берілген рұқсаты тоқтатылған;

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

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

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

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

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

24) тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер "Қазақстан Республикасында зейнетақымен камсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;

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

1-1. Жұмыскермен еңбек шарты:

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

2) квазимемлекеттік сектор субъектісінің жұмыскері сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасымен бұзуға жатады.

2. Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты осы жұмыс ол үшін негізгі болып табылатын жұмыскермен еңбек шартын жасасқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

**Ескерту. 52-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 10.01.2018 № 134-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін алты ай өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен**

кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 30.12.2020 № 393-VI ( алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 02.01.2021 № 405-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

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

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

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

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

Мынадай:

- 1) құрылымдық бөлімшенің (цехтың, учаскенің) жабылуы;
- 2) жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің болмауы;
- 3) жұмыскерлердің өкілдерін еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді ( жұмыс берушідегі экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыстың болуын) көрсете отырып, кемінде бір ай бұрын хабардар ету шарттары бір мезгілде сақталған кезде осы негіз бойынша еңбек шартын бұзуға болады.

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

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

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

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

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

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

Жұмыскерді медициналық куәландыруға жіберу туралы шешімді жұмыс берушінің өкілі қабылдайды.

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

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

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

9. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанда жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын оны хабардар ете отырып және еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып жол беріледі.

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

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

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

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

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

**Ескерту. 53-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 16.04.2018 № 147-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 02.07.2018 № 165-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 30.12.2020 № 393-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

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

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

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

**Ескерту. 54-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 30.12.2020 № 393-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

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

1. Жұмыскермен еңбек шарты оның:

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

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

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

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

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

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

### **56-бап. Еңбек шартын жұмыскердің бастамасы бойынша бұзу тәртібі**

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **61-бап. Еңбек шартының тоқтатылуын ресімдеу**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **5-тарау. ЕҢБЕК ТӘРТІПТЕМЕСІ. ЕҢБЕК ТӘРТІБІ**

### **63-бап. Еңбек тәртіптемесінің қағидалары**

1. Еңбек тәртіптемесінің қағидаларын жұмыс беруші бекітеді.

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

### **64-бап. Тәртіптік жазалар**

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

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

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

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

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

#### **65-бап. Тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі**

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

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

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

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

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

Жұмыскердің түсініктеме бермеуі тәртіптік жаза қолдану үшін кедергі бола алмайды.

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

4. Жұмыс берушінің жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі:

- 1) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болған;
- 2) жұмыскер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқару уақытына жұмыстан босатылған;
- 3) жұмыскер демалыста немесе вахтааралық демалыста болған;
- 4) жұмыскер іссапарда болған;
- 5) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген тұлғаларға қатысты еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жүргізілген кезеңде шығарылмайды.

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

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

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

#### **66-бап. Тәртіптік жазаларды белгілеу және қолдану мерзімі**

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

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

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

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

- 1) жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігіне байланысты жұмыста болмау;
- 2) мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау үшін жұмыстан босатылу;
- 3) демалыста, іссапарда немесе вахтааралық демалыста болу;

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

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

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

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

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

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

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

## **6-тарау. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ**

### **67-бап. Жұмыс уақыты және оның түрлері**

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

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

### **68-бап. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы**

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

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

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

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

1. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер үшін:

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

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

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

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

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

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

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

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

**Ескерту. 69-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);**

**19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

### **70-бап. Толық емес жұмыс уақыты**

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

Осы Кодексте белгіленген қалыпты ұзақтықтан аз уақыт, оның ішінде:

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

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

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

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

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

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

### **71-бап. Жұмыс уақыты режимі**

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

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

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

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

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

6. Өнер және мәдени демалыс кәсіптік ұйымдарының шығармашылық жұмыскерлері, бұқаралық ақпарат құралдарының жұмыскерлері, спортшылар,



жаттықтырушылар үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық немесе еңбек шарттарына сәйкес күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) өзгеше ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

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

1. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге:

1) жұмыс қарқындылығы әртүрлі болатын жұмыстарда;

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

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

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

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

#### **73-бап. Ауысымдық жұмыс**

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

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

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

4. Жұмыскерді қатарынан екі жұмыс ауысымы бойы жұмысқа тартуға тыйым салынады.

#### **74-бап. Икемді жұмыс уақыты режиміндегі жұмыс**

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

2. Икемді жұмыс уақыты режимі кезінде:

1) белгіленген жұмыс уақыты;

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

3) есептік кезең белгіленеді.

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

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

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

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

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

### **75-бап. Жұмыс уақытының жиынтық есебі**

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

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

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

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

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

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

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

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

Егер екінші және үшінші топтардағы мүгедек жұмыскерлерге сараптамалық кәсіптік-патологиялық комиссияның қорытындысы негізінде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін режимге тыйым салынған болса, оларға мұндай есеп белгіленбейді.

### **76-бап. Түнгі уақыттағы жұмыс**

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

2. Түнгі уақыттағы жұмысқа:

он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер;

жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер жіберілмейді.

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

4. Жұмыс беруші:

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

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

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

#### **77-бап. Үстеме жұмыс**

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

2. Жұмыскердің келісімінсіз мынадай жағдайларда:

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

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

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

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

3. Үстеме жұмысқа мынадай жұмыскерлер:

1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;

2) он сегіз жасқа толмағандар;

3) мүгедектер жіберілмейді.

#### **78-бап. Үстеме жұмыстардың шекті саны**

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

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

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

### **79-бап. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізу тәртібі**

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

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

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

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

**Ескерту. 79-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **7-тарау. ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ**

### **80-бап. Тынығу уақытының түрлері**

Тынығу уақытының түрлері:

1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер:

- тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс;

- ауысымішілік және арнайы үзілістер;

2) күнделікті (ауысымаралық) тынығу;

3) демалыс күндері (вахтааралық тынығу);

4) мереке күндері;

5) демалыстар болып табылады.

### **81-бап. Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс**

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

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

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

## **82-бап. Ауысымшiлiк жэне арнайы үзiлiстер**

1. Жекелеген жұмыс түрлерінде жұмыскерлерге өндiрiс пен еңбек технологиясына жэне оларды ұйымдастыруға байланысты ауысымшiлiк үзiлiстер берiледi, бұлар жұмыс уақытына қосылады. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше белгiленбесе, бұл жұмыс түрлерi, мұндай үзiлiстердiң ұзақтығы мен оларды беру тәртiбi ұжымдық шартта немесе жұмыс берушiнiң актiлерiнде айқындалады.

2. Жылдың суық немесе ыстық мезгiлiнде ашық ауада, жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс iстейтiн, сондай-ақ тиеу-түсiру жұмыстарында iстейтiн жұмыскерлерге жылыну не салқындау жэне тынығу үшiн жұмыс уақытына қосылатын арнайы үзiлiстер берiледi. Жұмыс берушi жұмыскерлердiң жылынуына, салқындауына жэне тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын қамтамасыз етуге мiндеттi.

3. Бiр жарым жасқа дейiнгi балалары бар әйелдерге, бiр жарым жасқа дейiнгi балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшiн жұмыстың әрбiр үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

1) бiр баласы барларға – әрбiр үзiлiс кемiнде отыз минут;

2) екi немесе одан көп баласы барларға – әрбiр үзiлiс кемiнде бiр сағат болатын қосымша үзiлiстер берiледi.

4. Осы баптың 3-тармағында көрсетiлген жұмыскердiң өтiнiшi бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзiлiстер тынығуға жэне тамақтануға арналған үзiлiстерге қосылады не жиынтық үзiлiстер жұмыс күнiнiң (ауысымның) басында немесе аяғында берiледi.

5. Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзiлiстер жұмыс уақытына қосылады. Үзiлiстер уақытында әйелдердiң, әкелердiң, бала асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

**Ескерту. 82-бапқа өзгерiс енгiзiлдi - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнiнен кейiн күнтiзбелiк он күн өткен соң қолданысқа енгiзiледi).**

## **83-бап. Күнделiктi (ауысымаралық) тынығудың ұзақтығы**

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

## **84-бап. Демалыс күндерi**

1. Жұмыскерлерге апта сайын демалыс күндерi берiледi.

2. Бес күндiк жұмыс аптасында жұмыскерлерге аптасына екi демалыс күнi, ал алты күндiк жұмыс аптасында – бiр демалыс күнi берiледi.

3. Бес күндiк жэне алты күндiк жұмыс аптасында жексенбi жалпы демалыс күнi болып табылады. Бес күндiк жұмыс аптасындағы екiншi демалыс күнi ұжымдық шартта немесе еңбек тәртiптемесi қағидаларында белгiленедi.

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

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

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

#### **85-бап. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс**

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

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

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

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

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

**Ескерту. 85-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

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

Жұмыскердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда:

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

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

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

### **87-бап. Демалыс түрлері**

1. Жұмыскерлерге демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

1) жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары;

2) әлеуметтік демалыстар.

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

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

1) жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысы;

2) жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы.

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

5. Жұмыскерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

1) жалақы сақталмайтын демалыс;

2) оқу демалысы;

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

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

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

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

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

6. Демалыс беру жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

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

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

Егер осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көбірек күн

саны көзделмесе, жұмыскерлерге ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.

### **89-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары**

#### **1. Мыналарға:**

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

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

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

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

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

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

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

**Ескерту. 89-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

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

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



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

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

Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы берілген кезде:

- 1) нақты жұмыс істелген уақыт;
- 2) жұмыскер нақты жұмыс істемеген, бірақ оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы толық немесе ішінара сақталған уақыт;
- 3) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігіне байланысты нақты жұмыс істемеген уақыт, оның ішінде жүктілігіне және босануына байланысты демалыста болған уақыт;
- 4) жұмыскер жұмысына қайта алыну алдында нақты жұмыс істемеген уақыт еңбек өтіліне қосылады.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы мынадай жағдайларда: жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болғанда; жүктілікке және босануға байланысты демалыс кезінде толық немесе оның бір бөлігі ауыстырылады.

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

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

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

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

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

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

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

**Ескерту. 95-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**  
**96-бап. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы құқығын іске асыру және еңбек шарты тоқтатылған кезде өтемақы төлеу**

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

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

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

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

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

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

3. Жұмыс беруші:

1) неке тіркелгенде;

2) бала туылғанда;

3) жақын туыстары, сондай-ақ зайыбы (жұбайы) және (немесе) олардың жекжаттары (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалы-інілер мен апалы-сіңлілер (қарындастар), ата-аналары (ата-анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болғанда;

4) еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайларда жұмыскердің хабарламасы негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

**Ескерту. 97-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**  
**98-бап. Оқу демалысы**

1. Білім беру ұйымдарында оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау,

дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі.

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

3. Жұмыс беруші "Болашақ" халықаралық стипендиясы шеңберінде шетелге оқуға, тағылымдамаға жіберілген жұмыскерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оқу демалыстарын береді.

### **99-бап. Жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар**

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

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

2. Жүкті әйел жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқық беретін еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы парақта көрсетілген күннен бастап демалысты оның аталған түріне құқықты растайтын еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы парағын ұсыну арқылы ресімдейді.

Жүктілікке және босануға байланысты демалыс ұзақтығы:

қалыпты босанған кезде – босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты күнге;

қиын босанған немесе екі және одан көп бала туған кезде – босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс күнге;

ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге қалыпты босанған кезде – босануға дейін күнтізбелік тоқсан бір күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс тоғыз күнге (қиын босанған немесе екі және одан көп бала туған жағдайда – күнтізбелік тоқсан үш күнге);

жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол жеті тәуліктен астам өмір сүрген жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс күнге;

жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және өлі шарана туған немесе дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол өмірінің жетінші тәулігіне дейін шетінеп кеткен жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты күнге;

ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде

босанған және дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол жеті тәуліктен астам өмір сүрген жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік тоқсан үш күнге;

ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұратын әйелдерге жүктіліктің жиырма екінші аптасынан жиырма тоғызыншы аптасына дейінгі мерзім кезінде босанған және өлі шарана туған немесе дене салмағы бес жүз және одан артық грамм бала туып, ол өмірінің жетінші тәулігіне дейін шетінеп кеткен жағдайда – босанғаннан кейін күнтізбелік жетпіс тоғыз күнге беріледі.

Әйел жүктілік кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы параққа өтініш жасаған кезде демалыс жиынтықтап есептеледі және босанғанға дейін өзі нақты пайдаланған күндерінің санына және жұмыс берушіде жұмыс істеген ұзақтығына қарамастан, толық беріледі.

Әйел босанғаннан кейінгі кезеңде еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы параққа өтініш жасаған кезде осы тармақтың екінші бөлігінде көзделген ұзақтықпен босанғаннан кейінгі демалыс қана беріледі.

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

4. Егер еңбек және (немесе) ұжымдық шарт талаптарында, жұмыс берушінің актісінде көзделсе, жұмыс беруші орташа жалақыны сақтай отырып, Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлейді.

**Ескерту. 99-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 02.07.2018 № 165-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

**100-бап. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс**

1. Жұмыс беруші жұмыскерге:

1) ата-анасының таңдауы бойынша – баланың анасына не әкесіне;

2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-анаға;

3) ата-ананың қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысына не қамқоршысына;

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

2. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде оның ұзақтығы көрсетіле отырып және баланың туу туралы куәлігі немесе баланың туу фактісін растайтын басқа құжат ұсыныла отырып беріледі.

Жұмыскер бала күтіміне байланысты демалысты бала үш жасқа толғанға дейін толық немесе бөліп пайдалана алады.

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

4. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда, жұмыскер жұмыс берушіні өзінің ниеті туралы жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын хабардар етуге міндетті.

**Ескерту. 100-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **8-тарау. ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ**

### **101-бап. Еңбекті нормалау**

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

2. Жұмыс беруші еңбек нормаларын әзірледі, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

3. Еңбек нормалары жұмыс орындарына аттестаттау мен рационализациялаудың жүргізілуіне, еңбек өнімділігін арттыруды қамтамасыз ететін жаңа техниканың, технология мен ұйымдастырушылық-техникалық іс-шаралардың ендірілуіне қарай міндетті түрде ауыстырылуға тиіс.

Жекелеген жұмыскерлердің өз бастамасы бойынша жаңа еңбек тәсілдерін қолдануы және жұмыс орындарын жетілдіруі есебінен өнім шығарудың (қызметтер көрсетудің) жоғары деңгейіне қол жеткізу бұрын белгіленген еңбек нормаларын қайта қарау үшін негіз болып табылмайды.

4. Жұмыскерлер жұмыс берушінің жаңа еңбек нормаларын енгізуі туралы кемінде бір ай бұрын хабардар етіледі.

5. Еңбек нормаларын әзірлеу кезінде:

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

2) ұқсас ұйымдастырушылық-техникалық жағдайларда орындалатын дәл сондай жұмыстарға бірдей еңбек нормаларын белгілеу;

3) еңбек нормаларының ғылым мен техника жетістіктері негізіндегі прогрессивтілігі

;

4) еңбек нормаларын белгілеу мүмкін және орынды болатын жұмыс түрлерін еңбекті нормалаумен қамту;

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

6. Көрсетілетін қызметтеріне (тауарларына, жұмыстарына) тарифтерді (бағаларды, алымдар мөлшерлемелерін) мемлекеттік реттеу енгізілетін ұйымдарда еңбек нормаларын тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдармен және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісу бойынша, ол белгілеген тәртіппен жұмыс беруші бекітеді.

7. Еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді жұмыс берушілердің салалық қауымдастықтары әзірлейді және бекітеді, барлық қызмет салалары үшін еңбек жөніндегі бірыңғай және (немесе) салааралық үлгілік нормалар мен нормативтерді жұмыскерлердің өкілдерімен келісу бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы бекітеді.

8. Жұмыскерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде, ал олар болмаған кезде Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығы және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

### **102-бап. Еңбекке ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер**

Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктер:

- 1) айлық жалақының ең төмен мөлшерін;
- 2) сағаттық жалақының ең төмен мөлшерін;
- 3) үстеме жұмысқа ақы төлеуді;
- 4) мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеуді;
- 5) түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеуді;
- 6) жұмыскердің жалақысынан ұстап қалудың мөлшерін шектеуді;
- 7) жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдерін қамтиды.

### **103-бап. Жалақының мөлшері**

1. Жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай сараланып белгіленеді. Айлық жалақының мөлшері ең жоғары мөлшермен шектелмейді.

Жалақы жұмыскерге жұмыс уақытын есепке алу бойынша жұмыс берушінің құжаттарында есепке алынған нақты жұмыс істеген уақыт үшін төленеді.

1-1. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің негізгі жалақысының мөлшері персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартқа сәйкес ұқсас лауазымы, тиісті

біліктілігі, мамандығы немесе кәсібі, орындалатын жұмыстың күрделілігі, саны және сапасы, сондай-ақ өндірістік-тұрмыстық жағдайлар бойынша қабылдаушы тарап жұмыскерлерінің негізгі жалақысының мөлшерінен кем болмауға тиіс.

Жіберуші тараптың жұмыскерлеріне жалақы қабылдаушы тараптың жұмыс уақытын есепке алу жөніндегі құжаттарында есепке алынған олардың нақты жұмыс істеген уақыты үшін төленеді.

2. Осы кезеңге айқындалған жұмыс уақытының нормасын толық атқарған және еңбек нормаларын немесе еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайды.

**Ескерту. 103-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

#### **104-бап. Жалақының ең төмен мөлшерін белгілеу**

1. Тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында жыл сайын белгіленетін айлық жалақының ең төмен мөлшері ең төмен күнкөріс деңгейінен кем болмауға тиіс және ол қосымша ақылар мен үстемеақыларды, өтемақы мен әлеуметтік төлемдерді, сыйлықақылар мен басқа да ынталандырушы төлемдерді қамтымайды және жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төленеді.

2. Өз еңбек міндеттерін орындаған жұмыскердің сағаттық жалақысының ең төмен мөлшері тиісті күнтізбелік жылдағы жұмыс уақыты балансына сәйкес орташа айлық жұмыс сағаттарының санына бөлінген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.

3. Бірінші разрядты жұмыскердің еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген айлық жалақысының ең төмен мөлшері немесе айлық тарифтік мөлшерлемесінің мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.

#### **105-бап. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің, жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу**

**Ескерту. 105-баптың тақырыбына өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

1. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған



мөлшерде, жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе еңбек жағдайларын салалық келісімде айқындалатын зияндылық пен қауіптілік дәрежесі бойынша сыныптайтын салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде мөлшері айқындалатын қосымша ақылар белгілеу арқылы белгіленеді.

2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүзеге асырылады.

3. Осы бапта белгіленген еңбекке ақы төлеу талаптары ауыр жұмыстардағы, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге ұсынылады.

Қабылдаушы тараптың өндірістік объектілерін еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерінің негізінде персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартты жасасу кезінде жіберуші тараптың жұмыскерлеріне жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе қосымша ақылар белгіленеді.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерге еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды жүргізбеген жағдайда, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүргізіледі.

**Ескерту. 105-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

#### **106-бап. Еңбекке сағат бойынша ақы төлеу**

1. Жұмыс күні толық болмаған немесе жүктемесі толық болмаған кезде нақты орындалған жұмыстар үшін, сондай-ақ уақытша немесе біржолғы сипаттағы жұмыстарға ақы төлеу үшін еңбек шартының талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде еңбекке сағат бойынша ақы төлеуді белгілеуге болады. Осы Кодексте көзделген жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы кезінде еңбекке сағат бойынша ақы төлеу белгіленеді.

2. Жұмыс уақытын жиынтық есепке алу кезінде еңбекке ақы төлеу ауысымдық кесте (вахталар кестесі) бойынша нақты жұмыс істеген жұмыс сағаттарының саны бойынша жүргізіледі. Бұл ретте жалақыны есептеу тиісті күнтізбелік жылға арналған

жұмыс уақыты балансына сәйкес тарифтік мөлшерлеме (лауазымдық айлықақы) және жұмыс уақытының айлық нормасы негізге алына отырып есептелген сағаттық тарифтік мөлшерлеме бойынша жүргізіледі.

#### **107-бап. Еңбекке ақы төлеу жүйесі**

1. Жұмыскерге жалақы жұмыс берушідегі қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйелеріне сәйкес еңбек шартында белгіленеді.

2. Еңбекке ақы төлеу жүйесі еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

3. Жұмыс беруші жұмыскерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстардың сапасын жоғарылатуға мүдделілігін арттыруды күшейту үшін ұжымдық шарт талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлықақы беру жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады.

4. Еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, жұмыскерлер жалақысының кемінде 75 пайызы болатын негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуге тиіс.

5. Келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу талаптары осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашар бола алмайды.

#### **108-бап. Үстеме жұмысқа ақы төлеу**

Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) тарифтік мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қосымша ақы төлеу жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің елу пайызынан төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмысқа үстеме жұмыстың бір сағаты үшін тынығуға кемінде бір сағат беру есебімен тынығу сағаттарын ұсынуға жол беріледі.

#### **109-бап. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу**

Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

#### **110-бап. Түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу**

Түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде,

бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді.

Түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күніне тура келген кезде еңбекке ақы төлеу осы баптың бірінші бөлігіне сәйкес түнгі сағаттарға және осы Кодекстің 109-бабына сәйкес мереке немесе демалыс күндерінің сағаттарына жеке жүргізіледі.

**Ескерту. 110-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**111-бап. Лауазымдарды қоса атқару, қызмет көрсету аймағының кеңеюі және уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) кезінде еңбекке ақы төлеу**

1. Сол бір ұйымда, еңбек шартында көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын не уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізіледі.

2. Жұмыскерлерге тапсырылатын қосымша жұмыстар:

1) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – лауазымдарды қоса атқару;

2) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымның) белгіленген ұзақтығы ішінде қосымша жұмысты орындауы – қызмет көрсету аймағын кеңейту;

3) жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа және осындай лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы – уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Егер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастыратын жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізілмейді.

3. Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағының кеңейгені немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін берілетін қосымша ақының мөлшерлерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс көлемін негізге ала отырып, жұмыскермен келісім бойынша белгілейді.

4. Екінші тарапты қосымша жұмыс тоқтағанға дейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар ете отырып, жұмыскердің – қосымша жұмысты орындаудан бас тартуына, ал жұмыс берушінің оны орындау туралы тапсырмасының күшін жоюға құқығы бар.

Тапсырманың мерзімінен бұрын күші жойылған немесе жұмыскер қосымша жұмысты орындаудан бас тартқан кезде жұмыс беруші жұмыскерге жұмыс істеген кезеңі үшін жалақы төлеуге міндетті.

Ескерту. 111-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

### **112-бап. Бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу**

1. Жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады және жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінен болғанда – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.

2. Жұмыскердің кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбеуге тиіс.

### **113-бап. Жалақы төлеудің тәртібі мен мерзімдері**

1. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей айына бір реттен сиретпей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек, ұжымдық шарттарда көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.

2. Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.

3. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. Жұмыс беруші жұмыскерге берешек және төлем кідірілген кезең үшін өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің 1,25 еселенген базалық мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен басталып, төлем жасалған күнмен аяқтала отырып, мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады.

4. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

Осы тармақтың бірінші бөлігінде көрсетілген мерзімдер бұзылған жағдайда жұмыс беруші жұмыскерге берешек және төлем кідірілген кезең үшін өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің 1,25 еселенген базалық мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі

күннен басталып, төлем жасалған күнмен аяқтала отырып, мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады.

**Ескерту. 113-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 02.01.2021 № 399-VI (01.01.2021 бастап қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

### **114-бап. Жұмыскердің орташа жалақысын есептеу**

1. Бес күндік және сол сияқты алты күндік жұмыс аптасында орташа жалақыны есептеу белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылар, сыйлықақылар және еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген тұрақты сипаттағы басқа да ынталандырушы төлемдер ескеріле отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақы есебінен нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі.

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

Егер жұмыскердің жағдайын нашарлатпайтын болса, ұжымдық шартта орташа жалақыны есептеудің өзге де кезеңдері көзделуі мүмкін.

3. Орташа жалақыны айқындаудың осы Кодексте көзделген барлық жағдайлары үшін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган оны есептеудің бірыңғай тәртібін белгілейді.

### **115-бап. Жалақыдан ұстап қалулар**

1. Жұмыскердің жалақысынан ұстап қалулар сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және осы Кодексте көзделген жағдайларда жүргізіледі.

2. Жұмыскердің өзі жұмыс істейтін ұйым алдындағы берешегін өтеу үшін оның жалақысынан ұстап қалу жұмыскерді хабардар ете отырып:

1) іссапарға байланысты, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттарды бермеген жағдайда жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақшалай сомаларды өтеу үшін;

2) оқыту шарты болған кезде жұмыскерді оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған кезде жұмыс істелмеген мерзімге пропорционалды түрде өтеуді көздейтін жағдайларда;

3) жалақы есебінен жұмыскерге берілген жұмыс істелмеген авансты өтеу үшін;

4) осы Кодекстің 95-бабының 3-тармағын қоспағанда, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын ауыстыру немесе жұмыскерді одан кері шақыртып алу жағдайларында;

5) жұмыскердің жазбаша келісуі болған кезде өзге де жағдайларда жұмыс беруші актісінің негізінде жүргізілуі мүмкін.

3. Бірнеше атқарушылық парақтары бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Кодекстің осы бабында көзделген жағдайларда, ай сайынғы ұстап қалудың мөлшері жұмыскерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауға тиіс.

**Ескерту. 115-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 01.07.2021 № 61-VII Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **9-тарау. КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛКТІЛІКТІ АРТТЫРУ**

### **116-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар**

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) біліктілікті арттыру – бұрын алған кәсіптік білімін, машықтары мен дағдыларын қолдауға, кеңейтуге, тереңдету мен жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны;

2) дуальды оқыту – кәсіпорынның (ұйымның), оқу орнының және білім алушының тең жауапкершілігі кезінде білім беру ұйымындағы оқытуды білім алушыларға жұмыс орындарын ұсынып және өтемақы төлемін төлей отырып, кәсіпорындағы (ұйымдағы) өндірістік оқыту мен кәсіптік практиканың міндетті кезеңдерімен ұштастыратын кадрлар даярлау нысаны;

3) дуальды оқыту туралы шарт – білім алушы, өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту шарттары мен тәртібін регламенттейтін оқу орны және өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту үшін жұмыс орнын ұсынатын кәсіпорын (ұйым) арасындағы жазбаша келісім;

4) кәсіптік даярлау – белгілі бір жұмыс түрін орындауға қажетті жаңа немесе өзгерген кәсіби дағдыларды меңгеру үшін тұлғаны дамытуға бағытталған кәсіптік оқыту нысаны;

5) қайта даярлау – басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны;

6) оқыту шарты – жұмыс беруші мен білім алушының арасындағы кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім.

6-1) өндірістік оқыту – білім беру ұйымдарының және (немесе) кәсіпорындардың (ұйымдардың) базасында білім алушылардың теориялық білім алуына, практикалық машықтануына бағытталған оқыту;

7) реттелетін кәсіптер – сәйкестікті растауды және біліктілік беруді талап ететін кәсіби қызмет;

8) тәлімгер – өндіріс немесе қызметтер көрсету саласы технологияларын меңгерген, өндірістік оқыту мен кәсіптік практикаға басшылықты жүзеге асыратын кәсіпорынның (ұйымның) білікті жұмыскері.

Ескерту. 116-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 04.07.2018 № 171-VI (01.01.2021 бастап қолданысқа енгізіледі); 04.07.2018 № 172-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

### **117-бап. Кәсіптік стандарттар және біліктілік жүйесі**

1. Ұлттық біліктілік шеңбері әрбір біліктілік деңгейі үшін кәсіби қызметтің жалпы сипаттамаларын жазудан тұрады.

Салалық біліктілік шеңбері орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімінің, машығы мен құзыретінің сипатына қарай деңгейлер бойынша салада маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды сыныптайды.

Кәсіптік стандарт – кәсіби қызметтің нақты саласында біліктілік деңгейіне және құзыретке, еңбек мазмұнына, сапасына және жағдайларына қойылатын талаптарды айқындайтын стандарт.

2. Кәсіптік стандарттарды әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс берушілер бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) салалық біліктілік шеңберлері негізінде жүргізеді және оларды Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен бекітеді.

2-1. Мемлекеттік заңды тұлғалар көрсететін қызметтерге кәсіптік стандарттарды әзірлеуді, бекітуді, ауыстыруды және қайта қарауды тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдары еңбек жөніндегі уәкілетті органмен келісу бойынша жүзеге асырады.

3. Ұлттық біліктілік шеңберін әзірлеуді және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган білім беру саласындағы уәкілетті органмен бірлесіп жүргізеді және әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия бекітеді.

4. Салалық біліктілік шеңберін әзірлеуді және қайта қарауды тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары мен жұмыс берушілер бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) жүргізеді және әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар бекітеді.

5. Реттелетін кәсіптер бойынша сәйкестікті растауды және біліктілік беруді Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес аккредиттелген ұйымдар жүзеге асырады.

Реттелетін кәсіптер бойынша сәйкестікті растау және біліктілік беру тәртібін тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары айқындайды.

6. Реттелетін кәсіптердің тізбесін әзірлеуді және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарымен бірлесіп жүргізеді және оны әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия бекітеді.

Ескерту. 117-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2018 № 171-VI (қолданысқа енгізілу тәртібін 2-баптан қараңыз); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

### **118-бап. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру**

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

1-1. Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің, қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың білім беру бағдарламалары оқыту нәтижелеріне бағдарлануға және сәйкестікті растау мен біліктіліктер берудің кешенді жүйесін іске асыру үшін тиісті кәсіптік стандарттар болған кезде талаптарды ескеруге тиіс.

2. Жұмыс беруші жұмыскерлерді немесе өзімен еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (білім алушы) кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды:

1) тікелей ұйымда (жұмыс берушіде);

2) техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында;

3) кадрларды кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын өзге де ұйымдарда жүргізеді.

3. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру оқыту шартына сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады.

4. Оқыту шартында:

1) білім алушы алатын нақты мамандыққа, біліктілікке және (немесе) біліктілік курсының атауына сілтеме;

2) жұмыс беруші мен білім алушының құқықтары мен міндеттері;

3) оқыту мерзімі және оқыту аяқталғаннан кейін жұмыс берушіде жұмыспен өтеу мерзімі;

4) оқытуға байланысты шығындарды жұмыспен өтеудің өтелмеген мерзіміне пропорционалды түрде жұмыс берушіге өтеу тәртібі мен жағдайлары;

5) оқытуға байланысты кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;

6) тараптардың жауаптылығы қамтылуға тиіс.

Оқыту шартында тараптардың келісімімен айқындалған өзге де талаптар қамтылуы мүмкін.



5. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілікті арттырудан өтетін жұмыскерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайында орындауы мүмкін.

6. Келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында оқытуға байланысты жеңілдіктер мен өтемақы төлемдері көзделуі мүмкін.

7. Жұмыс беруші техникалық және кәсіптік білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарына кадрларды даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға жәрдемдеседі.

8. Жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының білім туралы заңнамасына сәйкес кәсіптік практикадан, сондай-ақ өндірістік оқытудан өту үшін орындар ұсынады, қауіпсіз жағдайлар жасайды және шарттарда көзделген міндеттерді орындайды.

**Ескерту. 118-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 04.07.2018 № 171-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2018 № 172-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

#### **119-бап. Дуальдық оқыту**

Дуальды оқыту білім беру саласындағы уәкілетті орган бекітетін дуальды оқыту туралы үлгілік шарттың нысаны негізінде жасалатын дуальды оқыту туралы шартқа сәйкес жүзеге асырылады.

Өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту кезеңінде білім алушыға еңбек тәртіптемесінің қағидалары қолданылады.

Білім алушы өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту уақытында білім алушының еңбек өтіліне есептелетін белгілі бір функционалдық міндеттерді орындайды және сол уақыт үшін өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін.

Өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өтетін адамдарға еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар қолданылады.

Дуальды оқыту туралы шарт негізінде кәсіпорын (ұйым) өндірістік оқыту мен кәсіптік практикаға басшылықты жүзеге асыру үшін білім алушыға тәлімгерді бекітіп береді.

**Ескерту. 119-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 04.07.2018 № 171-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.07.2018 № 172-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

#### **10-тарау. ЕҢБЕК ШАРТЫ ТАРАПТАРЫНЫҢ, ЖІБЕРУШІ ТАРАП ЖҰМЫСКЕРІНІҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПТЫЛЫҒЫ**

**Ескерту. 10-тараудың тақырыбына өзгеріс енгізілді - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

## **120-бап. Еңбек шарты тарапының келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі міндеті**

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

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

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскер мен жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы нақтылануы мүмкін.

4. Нұқсан (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шартының тараптарын басқа тарапқа келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатпайды.

## **121-бап. Жұмыскерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы оған келтірген нұқсан үшін жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы**

1. Жұмыс беруші жұмыскердің алмай қалған жалақысы мен оған тиесілі өзге де төлемдерді жұмыскер басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған, жұмыскер жұмыс орнына заңсыз жіберілмеген, еңбек шартының талаптары біржақты заңсыз өзгертілген, жұмыстан заңсыз шеттетілген, еңбек шарты заңсыз бұзылған жағдайларда, оған өтеуге міндетті.

2. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген нұқсанды жұмыс берушінің өтеуінің қосымша жағдайлары белгіленуі мүмкін.

## **122-бап. Жұмыскердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы**

1. Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген кезде жұмыс беруші зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген көлемде және тәртіппен өтеуге міндетті.

2. Осы баптың 3-тармағында көзделген жағдайды қоспағанда, осы баптың 1-тармағында көзделген зиян жұмыскердің сақтандыру төлемдері болмаған кезде толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемдері болған кезде жұмыс беруші жұмыскерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті.

3. Жұмыскерге кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылудың бестен жиырма тоғызға дейінгі пайызды қоса алғандағы дәрежесін белгілеумен байланысты зиян келтірілген кезде, жұмыс беруші жұмыскерге жоғалтылған табысын және денсаулығының зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеуге міндетті.

Еңбекке қабілеттіліктен айырылу дәрежесін белгілеу кезеңінде денсаулықтың зақымдануынан туындаған, жұмыс беруші өтейтін шығыстардың мөлшері төлем төленетін кезде республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген екі жүз елу айлық есептік көрсеткіштен аспауға тиіс.

Денсаулықтың зақымдануынан туындаған шығыстарды өтеу бойынша төлем осы шығыстарды шеккен жұмыскер не тұлға ұсынған, осы шығыстарды растайтын құжаттардың негізінде жүзеге асырылады. Бұл ретте, Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі шеңберінде және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінде ұсынылатын медициналық көмекке жұмсалатын шығыстар өтелуге жатпайды.

**Ескерту. 122-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 30.06.2017 № 80-VI Заңымен (01.01.2020 бастап қолданысқа енгізіледі).**

**123-бап. Жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа нұқсан келтіргені үшін жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің материалдық жауаптылығы**

**Ескерту. 123-баптың тақырыбы жаңа редакцияда - ҚР 19.12.2020 № 386-VI ( алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

1. Жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа нұқсан келтіргені үшін жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің материалдық жауаптылығы осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және жұмыс берушінің актілерінде немесе қабылдаушы тараптың актілерінде көзделген жағдайларда басталады.

2. Егер нұқсан, салдарынан міндеттерді тиісінше орындау мүмкін болмаған еңсерілмейтін күш не аса қажеттілік, қажетті қорғаныс, сондай-ақ жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетті орындамауы мән-жайларына байланысты туындаса, жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа келтірілген нұқсан үшін жауаптылығы жойылады.

3. Жұмыскер, жіберуші тараптың жұмыскері жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа келтірілген тікелей іс жүзіндегі нұқсанды өтеуге міндетті.

4. Тікелей нақты нұқсан деп жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың қолда бар мүлкінің шынайы азаюы немесе көрсетілген мүліктің (оның ішінде, егер жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап осы мүліктің сақталуы үшін жауаптылықта болса, үшінші тұлғалардың жұмыс берушідегі немесе қабылдаушы тараптағы мүлкінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап үшін мүлікті сатып алуға немесе қалпына келтіруге шығын шығару не артық төлем жүргізу қажеттілігі түсініледі.

5. Жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін нұқсан үшін жауаптылық жүктеуге жол берілмейді.

6. Жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап жұмыскерлерге, жіберуші тараптың жұмыскерлеріне қалыпты жұмыс істеу және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға міндетті.

Осы тармақтың ережесі, қашықтан аралас жұмыс істеуді қоспағанда, қашықтан жұмыс істеуге қолданылмайды.

7. Жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

8. Мынадай:

1) жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне толық материалдық жауаптылықты өзіне алу туралы жазбаша шарт негізінде берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;

2) жұмыскер, жіберуші тараптың жұмыскері біржолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;

3) алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масандық (оларға ұқсас) жағдайда нұқсан келтірілген;

4) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішінде оларды әзірлеу кезінде, сондай-ақ жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киімдер мен басқа заттар кем шыққан, қасақана жойылған немесе қасақана бүлдірілген;

5) жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап үшін нұқсан келтіруге әкеп соққан, бейбәсекелестік туралы талап бұзылған жағдайда;

6) еңбек, ұжымдық шарттарда немесе қабылдаушы тараптың актілерінде ескерілген өзге де жағдайларда жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тарапқа келтірілген нұқсанның толық мөлшеріндегі материалдық жауаптылық жұмыскерге, жіберуші тараптың жұмыскеріне жүктеледі.

**Ескерту. 123-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

**11-тарау. КЕПШЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ**

## **124-бап. Жұмыскерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындаған кезде берілетін кепілдіктер**

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

2. Жұмыскерге мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін жалақы көрсетілген міндеттерді орындайтын жері бойынша, бірақ жұмыс орнындағы орташа жалақысынан төмен болмай төленеді.

3. Мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын жұмыскерлердің медициналық комиссиядан өту кезеңінде жергілікті әскери басқару органдарына шақырту туралы шақыру қағазы болған кезде – жұмыс орны (лауазымы), жұмыс орны бойынша жалақысы сақталады, ал мерзімді әскери қызметті өткеру немесе әскери жиындар кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

Мерзімді әскери қызметті өткеру немесе әскери жиындар кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскер әскери қызметтен шығарылуға немесе әскери жиындардың аяқталуына байланысты әскери бөлімнің тізімдерінен алып тасталған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті.

**Ескерту. 124-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **125-бап. Медициналық қарап-тексеруге жіберілетін жұмыскерлер үшін кепілдіктер**

Осы Кодекске не ұжымдық шартқа сәйкес жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден өтуге міндетті жұмыскерлердің олардан өткен уақытта жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

## **126-бап. Донор болып табылатын жұмыскерлер үшін кепілдіктер**

Донор болып табылатын жұмыскердің тексерілу және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ оларға Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

## **126-1-бап. Жүктілігінің мерзімі он екі аптаға дейінгі әйелдерге арналған кепілдіктер**

Жүкті әйелдердің қарап-тексеру және он екі аптаға дейін жүктілік бойынша медициналық есепке қою уақытына жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

**Ескерту. 11-тарау 126-1-баппен толықтырылды – ҚР 07.07.2020 № 361-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**126-2-бап. Трансплантаттау үшін ағзалардың (ағзалар бөліктерінің) және (немесе) тіндердің (тін бөліктерінің) донорлары болып табылатын жұмыскерлерге арналған кепілдіктер**

Трансплантаттау үшін ағзалардың (ағзалар бөліктерінің) және (немесе) тіндердің (тін бөліктерінің) донорлары болып табылатын жұмыскердің қарап-тексеру және ағзаларын (ағзаларының бөліктерін) және (немесе) тіндерін (тінінің бөліктерін) алу уақытына жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

*Ескерту. 11-тарау 126-2-баппен толықтырылды – ҚР 07.07.2020 № 361-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).*

**127-бап. Іссапарларға жіберілетін жұмыскерлер үшін кепілдіктер мен өтемақы төлемдері**

1. Іссапар уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады.

2. Іссапарларға жіберілетін жұмыскерлерге:

1) іссапарда болған күнтізбелік күндері үшін, оның ішінде жолдағы уақыты үшін тәуліктік төлемдер;

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

3) тұрғын үй-жайды жалға алу шығыстары төленеді.

3. Жұмыскерлерді іссапарларға жіберудің шарттары мен мерзімдері еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Қашықтан жұмыс істеу кезінде жұмыскерді іссапарға жіберу, егер еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде өзгеше көзделмесе, еңбек міндеттерін нақты орындаған жерден жүзеге асырылады.

4. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер, жүкті әйелдер, сондай-ақ мүгедек жұмыскерлер үшін мұндай жұмысқа медициналық көрсетілімдер бойынша тыйым салынбаған болса, оларды іссапарға жіберуге жол беріледі. Бұл ретте, аталған жұмыскерлер іссапарға барудан бас тартуға құқылы.

5. Үш жасқа дейінгі балалары бар жұмыскерлер, егер медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалар не отбасының науқас мүшелері тұрақты күтімді жүзеге асыруға мұқтаж болса, отбасының науқас мүшелерін күтуді жүзеге асыратын не мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлер іссапарға барудан бас тартуға құқылы.

6. Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығыстарды өтеу Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын тәртіппен жүзеге асырылады.

Бюджет қаражаты есебінен қызметтік іссапарларға, оның ішінде шет мемлекеттерге қызметтік іссапарларға арналған шығыстарды өтеу тәртібін бюджеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті орган әзірлейді.

**Ескерту. 127-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 30.11.2017 № 112-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

### **127-1-бап. Экологиялық апат пен радиациялық қатер аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін кепілдіктер**

Экологиялық апат пен радиациялық қатер аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін кепілдіктер Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.

**Ескерту. 11-тарау 127-1-баппен толықтырылды - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен ( алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **127-2-бап. Бітімгершілік операцияға қатысқан жұмыскерлер, қызметкерлер үшін кепілдіктер**

Бітімгершілік операцияға қатысқан жұмыскерлер, қызметкерлер үшін кепілдіктер Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.

**Ескерту. 11-тарау 127-2-баппен толықтырылды - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен ( алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **128-бап. Жұмыскерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру кезіндегі өтемақы төлемдері**

1. Жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстырылған кезде жұмыс беруші жұмыскерге:

- 1) жұмыскер мен оның отбасы мүшелерінің көшуіне;
- 2) жұмыскер мен оның отбасы мүшелерінің мүлкін тасымалдауға байланысты шығыстарды өтеуге міндетті.

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

### **129-бап. Жұмыскердің жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесіне пайдалануына байланысты өтемақы төлемдері**

Жұмыскер жеке мүлкін жұмыс берушінің мүддесіне және оның келісімімен пайдаланған кезде жұмыс беруші құрал-саймандарды, жеке көлікті, басқа да техникалық құралдарды пайдаланғаны, тоздырғаны (амортизациясы) үшін және оларды пайдалану шығыстарына тараптардың келісімі бойынша өтемақы төлемін жүргізеді.

**130-бап. Жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері, елді мекендер шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларда жұмыскерлерге берілетін өтемақы төлемдері**

**Ескерту. 130-баптың тақырыбы жаңа редакцияда - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

1. Жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері, елді мекендер шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын кезде жұмыскерлерге тұрақты тұрғылықты жерінен тыс жерде болған әрбір күні үшін келісімде, ұжымдық, еңбек шарттарында және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен өтемақы төлемдері жүргізіледі.

2. Тұрақты жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері, елді мекендер шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты жұмыскерлерге теміржол, өзен, теңіз, автомобиль көлігі, азаматтық авиация, автомобиль жолдары, газ тарату жүйелері (оның ішінде елді мекендер шегіндегі сапарлар кезінде), магистральдық құбыржолдар, магистральдық байланыс желілері және олардағы құрылысжайлар, радиорелелік желілер және олардағы құрылысжайлар, электр берудің әуе желілері және олардағы құрылысжайлар, байланыс объектілері жұмыскерлері, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Мемлекеттік шекарасының учаскелеріне қызмет көрсететін жұмыскерлер жатады.

3. Жұмыскерлер айдың барлық жұмыс күндерінде емес, белгілі бір күндерінде сапарда болған жағдайда, төлем жұмыс (жұмыс өндірісі) орнына баруға және кері қайтуға жол жүрген нақты күндер санына пропорционалды түрде жүргізіледі.

**Ескерту. 130-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**131-бап. Жұмысынан айырылуына байланысты берілетін өтемақы төлемдері**

1. Жұмыс беруші мынадай жағдайларда:

1) жұмыс беруші заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлға қызметін тоқтатқан жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

2) жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

3) жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.

2. Жұмыс беруші жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемі азайған



жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде екі айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемінің неғұрлым жоғары мөлшері көзделуі мүмкін.

### **132-бап. Далалық жабдықты ақшасын төлеудің тәртібі мен шарттары**

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

1) тұрғылықты тұратын жеріне күнделікті қайтып келмей тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде;

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

3) еңбекті вахталық әдіспен ұйымдастыру жолымен тұрғылықты тұратын жерінен тысқары жерде далалық жағдайларда жұмыстар орындаған кезде далалық жабдықты ақшасы төленеді.

2. Далалық жабдықты ақшасын төлеу тәртібі, шарттары мен мөлшері, далалық жағдайдағы жұмыс уақытын есепке алу тәртібі келісімдерде, ұжымдық, еңбек шарттарында белгіленеді және жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

### **133-бап. Жұмыскерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеу**

1. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті.

2. Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындаған тәртіппен берілген еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы парақтар еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады.

3. Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жұмыскерлерге еңбекке қабілетсіздіктің бірінші күнінен бастап жұмысқа қабілеттілігі қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес төленеді.

4. Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша жәрдемақы:

1) заңды күшіне енген сот үкімімен кінәлі екендігі анықталған жағдайда, өзінің қылмыстық құқық бұзушылық жасау кезінде алған өндірістік жарақаттарының салдарынан еңбекке уақытша қабілетсіздігі туындаған жұмыскерге;

2) соттың ұйғарымы бойынша жұмыскерді мәжбүрлеп емдеген (психикалық науқастардан басқа) уақыт үшін;

3) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен жұмыскердің кінәлі екені анықталған жағдайда, ол қамауда болған уақыт үшін және сот-медициналық сараптама жасалған уақыт үшін;

4) жұмыскер алкогольді, есірткі, психотроптық заттарды, сол тектестер мен прекурсорларды тұтынуы салдарынан туындаған аурулардан немесе өндірістік жарақаттардан еңбекке уақытша жарамсыз болған кезде;

5) жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысымен сәйкес келетін еңбекке уақытша жарамсыз күндері үшін;

6) жалақы сақталмайтын демалысқа тура келетін еңбекке уақытша жарамсыз күндері үшін;

7) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысқа тура келетін еңбекке уақытша жарамсыз күндері үшін төленбейді.

5. Еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақы мөлшерін – Қазақстан Республикасының Үкіметі, оларды тағайындау және төлеу тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

Жұмыс берушілер жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақы мөлшеріне қосымша төлемдер белгілеуге құқылы.

**Ескерту. 133-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 02.07.2018 № 165-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

## **12-тарау. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЖЕКЕЛЕГЕН САНАТТАРЫНЫҢ ЕҢБЕГІН РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

### **134-бап. Маусымдық жұмыстар**

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

2. Еңбек шартында маусымдық жұмыстарды орындауға арналған шарт жасасу туралы талап және оларды орындаудың белгілі бір кезеңі көрсетілуге тиіс.

3. Маусымдық жұмыстарға арналған еңбек шартын жасасу кезінде жұмыскердің өзіне тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі белгіленбейді.

4. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерлермен еңбек шарты, осы Кодекстің 52-бабында көзделген негіздерден басқа:

1) жұмыс берушідегі жұмыстар өндірістік сипаттағы себептер бойынша екі аптадан артық мерзімге тоқтатыла тұрған;

2) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан бір ай бойы жұмысқа шықпаған жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін.

5. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскердің еңбек шартын өз бастамасы бойынша, бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік жеті күн бұрын хабардар ете отырып бұзуға құқығы бар.

6. Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерді осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартының алда бұзылатыны туралы күнтізбелік жеті күн бұрын хабардар етуге міндетті.

7. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төлемін жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төлейді.

8. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылған кезде екі апталық орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төленеді.

**Ескерту. 134-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

### **135-бап. Вахталық жұмыс әдісі**

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

2. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыс өндірісі объектісінде болған кезеңде тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен қамтамасыз етуге және олардың тамақтануын, жиналу пунктінен жұмыс орнына дейін және одан кері жеткізіп салуды ұйымдастыруға, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымаралық тынығу үшін жағдаймен қамтамасыз етуге міндетті.

Жұмыс беруші еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) жұмыс беруші бекітетін вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес вахталық жұмыс әдісін қолдану тәртібін айқындайды, сондай-ақ жұмыскердің жұмыс жүргізілетін объектіде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) болуына қажетті жағдайларды қамтамасыз етеді.

Жұмыскер вахтада болған кезінде жұмыс жүргізілетін объектіде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) жұмыс беруші белгілеген тәртіптемені сақтауға міндетті.

3. Вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер, жүктілігі туралы анықтама берген, он екі және одан көп апта жүктілік мерзіміндегі жүкті әйелдер, бірінші топтағы мүгедектер медициналық қорытындыны

ұсынған күннен бастап жіберілмейді. Өзге жұмыскерлер, егер медициналық қорытындылар негізінде мұндай жұмыстардың оларға қарсы көрсетілімі болмаса, вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға тартылуы мүмкін.

4. Объектіде жұмыстарды орындау уақытын және ауысымаралық тынығу уақытын қамтитын кезең вахта болып есептеледі. Вахтаның ұзақтығы күнтізбелік он бес күннен аспауға тиіс.

Жұмыскердің жазбаша келісімімен вахтаның ұзақтығы ұжымдық, еңбек шарттарына сәйкес күнтізбелік отыз күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

Теңіз кемелері экипаждарының мүшелері үшін жұмыскердің келісімімен вахтаның ұзақтығы күнтізбелік бір жүз жиырма күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

5. Жұмыстың вахталық әдісі кезінде тоқсан ішіндегі немесе өзге де неғұрлым ұзақ, бірақ күнтізбелік бір жылдан аспайтын кезең немесе белгілі бір жұмысты орындау кезеңі ішіндегі жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.

Вахталық әдіспен жұмыс істейтін, уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына кейіннен жұмыскерге жұмыс істеген сағаттары үшін демалыс күндері (сағаттары) беріле отырып, еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыс уақыты режимін (бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасынан) вахталық жұмыс әдісіне өзгертуге жол беріледі.

6. Есептік кезең шегіндегі жұмыс уақыты мен тынығу уақыты вахтадағы жұмыс кестесімен (вахталар кестесімен) бекітіледі. Есептік кезең жұмыс уақытын, тынығу уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейінгі және одан кері қайту жолының уақытын, сондай-ақ уақыттың осы күнтізбелік бөлігіне дәл келетін өзге де кезеңдерді қамтиды. Бұл ретте, есептік кезеңдегі жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген нормалардан аспауға тиіс. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір жұмыскердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының есебін жүргізуге міндетті.

Жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналу пунктінен жерден жұмыс орнына дейін және одан кері қайту жолының уақыты жұмыс уақытына қосылмайды.

Жұмыс ауысымының ұзақтығы сегіз сағаттан асқан кезде тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс кемінде бір сағат болып белгіленеді.

7. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлердің түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысына ақы төлеу еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген жұмыс істелген айға жалақы төлеу күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

**Ескерту. 135-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **136-бап. Үй жұмыскерлері**

1. Егер жұмыстар (көрсетілетін қызметтер) жұмыс берушінің пайда алуы және (немесе) жұмыс беруші үшін пайда алу мақсатында орындалмаса (көрсетілмесе), жұмыс беруші жеке тұлғаларда отбасының бір немесе бірнеше мүшесі жүргізетін үй

шаруашылығындағы жұмыстарды орындайтын (қызметтер көрсететін) жұмыскерлер үй жұмыскерлері деп танылады.

2. Жұмыс беруші үй жұмыскерін жұмысқа қабылдау не онымен еңбек қатынастарын тоқтату туралы акт шығаруды және оның жұмысы туралы мәліметтерді еңбек кітапшасына енгізуді жүргізбейді.

3. Үй жұмыскерімен еңбек шартының тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы хабарламаның мерзімдері, сондай-ақ жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлем жағдайлары мен мөлшері еңбек шартында белгіленеді.

4. Үй жұмыскері мен жұмыс берушінің арасындағы жеке еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша және (немесе) сотта шешіледі.

**Ескерту. 136-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

### **137-бап. Үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер**

1. Жұмыс берушімен жұмысты өз материалдарымен және өзінің немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып, үйде жеке еңбегімен орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс істейтін жұмыскерлер деп есептеледі.

2. Жұмыскердің жұмысты үйде орындауы еңбек шартын жасасқан кезде, еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде де еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізіле отырып белгіленуі мүмкін.

3. Үйде істелетін жұмысты орындау туралы еңбек шартында:

1) жұмысты жұмыскерге меншік құқығымен тиесілі немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс берушінің қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, материалдарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдалана отырып орындау;

2) жұмыскерді жұмысты орындау үшін қажетті шикізатпен, материалдармен, жартылай фабрикаттармен қамтамасыз ету тәртібі мен мерзімдері;

3) жұмыскерге төленетін өтемақы және өзге де төлемдер туралы талаптар міндетті түрде көзделуге тиіс.

### **137-1-бап. Персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсету бойынша қызметті жүзеге асыру тәртібі**

1. Жіберуші тарап еңбек шартын не еңбек шартына қосымша келісімді жасасады және жіберуші тарап жұмыскерлерінің өз еңбек шарттарында айқындалған еңбек функцияларын қабылдаушы тараптың мүддесінде, басқаруымен және бақылауымен орындауы үшін жұмыскерлерді қабылдаушы тарапқа жібереді. Жіберуші тараптың жұмыскерлері үшін жіберуші тарап жұмыс беруші болып табылады және осы Кодексте көзделген құқықтар мен міндеттерге ие болады.

2. Жіберуші тараптың жұмыскерін қабылдаушы тарапқа жіберуге қабылдаушы тараптағы жұмыстың орындалатын орны көрсетіле отырып, жұмыскер мен жіберуші тарап еңбек шартына не еңбек шартына қосымша келісімге қол қойғаннан кейін жол беріледі.

Жіберуші тараптың жұмыскерін қабылдаушы тарапқа ауыр жұмыстарды, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарды орындау үшін жіберуге қабылдаушы тараптың өндірістік объектілерін еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері болған, сондай-ақ жіберуші тараптың жұмыскері оның жұмыс орны бойынша осындай нәтижелермен таныстырылған жағдайда жол беріледі.

Жіберуші тарап персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарт шеңберінде қызметті жүзеге асырған жағдайда, жіберілетін жұмыскердің кәсіптік тәуекел сыныбы "Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңының талаптарына сәйкес келуге тиіс. Жіберуші тарап жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру бойынша сақтандырылмаған жіберуші тараптың жұмыскерін жіберуге құқылы емес, ал қабылдаушы тарап жұмыс орнына кіргізуге құқылы емес.

3. Жіберуші тараптың жұмыскерлерін қабылдаушы тарапқа мынадай жағдайларда:

- 1) жеке тұлғалардың үй шаруашылығында жұмысты орындау үшін;
- 2) белгілі бір жұмысты орындау уақытына;
- 3) уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына;
- 4) маусымдық жұмысты орындау уақытына жіберуге жол беріледі.

4. Қабылдаушы тарап жіберуші тарапқа жіберетін, жіберуші тараптың жұмыскерлерін қабылдаушы тараптың тарту мерзімінің аяқталғаны туралы хабарламада көрсетілген күн жіберуші тарап жұмыскерінің қабылдаушы тараптағы жұмысының аяқталған күні болып табылады.

5. Жіберуші тараптың жұмыскерлерін жұмысты орындау үшін қабылдаушы тарапқа жіберуге мынадай:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпке сәйкес ереуілге қатысатын жұмыскерлерді ауыстыру;

2) жұмыскердің денсаулық жағдайының нашарлауын қоспағанда, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген жағдайларда және тәртіппен жұмысты орындаудан бас тартқан жұмыскерлерді ауыстыру;

3) жұмыскерлерді жұмыстан шығару қаупі төнген кезде жұмыс орындарын сақтап қалу мақсатында бос тұрып қалу, банкроттық рәсімін жүзеге асыру, толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу жағдайларында жол берілмейді.

6. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің жұмысты орындау шарттары мен тәртібі персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартта айқындалады, ол

Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасына сәйкес жіберуші және қабылдаушы тараптар арасында жасалады.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарттың жіберуші тарап жұмыскерлерінің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылады және қолданылуға жатпайды.

7. Қабылдаушы тарап Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген еңбек және демалыс режимін реттеу кезінде жіберуші тарап жұмыскерлерінің құқықтарын сақтауға міндетті.

8. Қабылдаушы тараптың персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартты жасасу кезінде жіберуші тараптың жұмыскерлеріне қатысты еңбекке ақы төлеу саласында кемсітушілікке жол беруіне тыйым салынады.

9. Жіберуші тарап жұмыскерінің өз денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы қабылдаушы тараптың өкіліне және жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуына құқығы бар, сондай-ақ осы Кодексте көзделген өзге де құқықтары болады және міндеттерді атқарады.

10. Қабылдаушы тараптың:

1) жіберуші тараптың жұмыскерлерінен қабылдаушы тараптың еңбек шартының талаптарын, еңбек тәртіптемесінің қағидаларын және басқа да актілерін орындауын талап етуге;

2) жіберуші тараптың жұмыскерлерін қабылдаушы тараптың актісінде көзделген тәртіппен көтермелеуге;

3) жіберуші тараптың жұмыскері еңбек міндеттерін атқарған кезде келтірген залалды өтетуге құқығы бар.

11. Қабылдаушы тарап:

1) жіберуші тараптың жұмыскерін қабылдаушы тараптың жұмысқа (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, өзге де актілерімен таныстыруға;

2) жіберуші тараптың жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес өндірістік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз етуге;

3) жіберуші тараптың жұмыскерлерін еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;

4) егер жұмысты жалғастыру жіберуші тарап жұмыскерінің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, оны тоқтата тұруға;

5) жіберуші тараптың жұмыскерін зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік аурудың ықтималдығы туралы хабардар етуге;

6) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде тәуекелдерді болғызбау бойынша шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

7) жіберуші тараптың әрбір жұмыскерінің жұмыс уақытының, оның ішінде ол орындайтын үстеме жұмыстардың, демалыс және мереке күндеріндегі, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге міндетті.

12. Жіберуші тараптың жұмыскері еңбек тәртібін бұзған жағдайда, қабылдаушы тарап осы факт анықталған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде оны Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы шешім қабылдау үшін жіберуші тарапты хабардар етеді.

13. Жіберуші тарап жұмыскерінің қабылдаушы тарапқа келтірілген нұқсан үшін материалдық жауаптылығы осы Кодекстің 123-бабында, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, сондай-ақ еңбек шартында көзделген жағдайларда басталады.

14. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қатынастары осы Кодекске, Қазақстан Республикасының заңдарына және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.

**Ескерту. 12-тарау 137-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

### **138-бап. Қашықтан жұмыс істеу**

1. Қашықтан жұмыс істеу еңбек шартын жасасу кезінде де, еңбек шартына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізіле отырып, еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде де белгіленеді.

Қызметтік (лауазымдық) міндеттерін еңбек шартын жасаспай жүзеге асыратын, еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодексте реттелетін, оның ішінде әскери қызметте тұрған жұмыскерлер, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлері, мемлекеттік қызметшілер үшін қашықтан жұмыс істеу тәртібі мен мерзімдері, еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерімен, көрсетілетін байланыс қызметтерімен және өзге де құралдармен қамтамасыз ету, шығыстарды өтеу жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

2. Жұмыскердің немесе жұмыс берушінің бастамасымен тараптардың келісуі бойынша қашықтан жұмыс істеу немесе қашықтан аралас жұмыс істеу белгіленуі мүмкін.

3. Төтенше немесе соғыс жағдайы енгізілген, төтенше жағдай жарияланған не мемлекеттік органдардың немесе олардың лауазымды адамдарының шешімі бойынша



өзге де шектеу іс-шаралары, оның ішінде карантин енгізілген кезеңде, сондай-ақ жұмыскерлердің өміріне немесе денсаулығына қатер төндіретін басқа да айрықша жағдайларда жұмыс беруші жоғарыда көрсетілген жағдайлар жойылғанға дейін қашықтан жұмыс істеуді немесе қашықтан аралас жұмыс істеуді себептерін көрсете отырып, жұмыс берушінің актісімен уақытша белгілеуге құқылы. Бұл ретте жұмыскерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерімен, көрсетілетін байланыс қызметтерімен және өзге де құралдармен қамтамасыз ету, сондай-ақ шығыстарды өтеу жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Жұмыс берушінің актісінде міндетті түрде:

1) қашықтан жұмыс істеуді және (немесе) қашықтан аралас жұмыс істеуді уақытша белгілеу негізі;

2) өздеріне қатысты қашықтан жұмыс істеу және (немесе) қашықтан аралас жұмыс істеу уақытша белгіленген жұмыскерлердің тізімі;

3) қашықтан жұмыс істеуді және (немесе) қашықтан аралас жұмыс істеуді уақытша белгілеуге негіз болған жағдай жойылатын күннен аспайтын, қашықтан жұмыс істеу және (немесе) қашықтан аралас жұмыс істеу мерзімі қамтылуға тиіс.

4. Жұмыс беруші, қабылдаушы тарап жұмыскерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерімен, көрсетілетін байланыс қызметтерімен және өзге де құралдармен қамтамасыз етеді. Жұмыс беруші оларды орнату мен оларға қызмет көрсету шығыстарын көтереді.

Жұмыскер еңбек міндеттерін орындау процесінде жұмыс беруші, қабылдаушы тарап қамтамасыз еткен жабдықты, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерін, көрсетілетін байланыс қызметтерін және өзге де құралдарды пайдалануға міндетті.

Жұмыскер еңбек міндеттерін орындау үшін өз жабдығын, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерін және өзге де құралдарды пайдаланған, сондай-ақ көрсетілетін байланыс қызметтеріне ақы төлеу шығыстарын көтерген жағдайда, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері, төлеу тәртібі мен мерзімі жұмыскермен келісу бойынша белгіленеді.

Тараптардың келісуі бойынша қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерге жұмыс беруші, қабылдаушы тарап үшін жұмысты орындауға байланысты өзге де негізделген шығыстар да, оның ішінде электр энергиясының құны өтелуі мүмкін.

5. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының күнделікті ұзақтығының шектеулері сақтала отырып, жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

Жұмыскер жұмыс уақытының шегінде жұмыс берушімен, қабылдаушы тараппен байланыс үшін қолжетімділік режимінде болуға тиіс.

Жұмыс беруші, қабылдаушы тарап, осы Кодекстің 77-бабының 2-тармағында және 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің жұмыс уақытынан тыс кезде қолжетімділік режимінде болуын талап етуге құқылы емес.

Қашықтан жұмысты белгіленген жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс орындау қажет болған жағдайда, жұмыскерді жұмысқа тартуға осы Кодекстің 108, 109 және 110-баптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде ақы төлене отырып, оның жазбаша келісуімен ғана жол беріледі.

Қашықтан жұмыс істеу кезінде жұмыс беруші, қабылдаушы тарап жұмыстың орындалуын нақты уақытпен тіркей алмаса, жұмыс уақытын есепке алу жөніндегі құжатта жұмыс уақыты еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде белгіленген жұмыс көлемінің орындалуы ретінде белгіленеді.

Еңбек шарты тараптарының келісуі бойынша қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін осы Кодекстің 74-бабына сәйкес икемді жұмыс уақыты режимі белгіленуі мүмкін.

6. Қашықтан жұмыс істеген кезде жалақы жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен сапасына қарай еңбек шартында және жұмыс берушінің актісінде негізделген жұмыс көлемін орындаған кезде толық мөлшерде төленеді.

7. Жұмыскерлер жұмысты қашықтан орындаған кезеңде олардың еңбек қауіпсіздігін және еңбегін қорғауды қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші осы Кодекстің 182-бабы 2-тармағының 2), 3), 8), 10), 11), 14), 16) және 17) тармақшаларында көзделген міндеттерді орындайды, қабылдаушы тарап осы Кодекстің 182-1-бабы 2-тармағының 3), 8), 9) және 10) тармақшаларында көзделген міндеттерді орындайды, сондай-ақ жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап жабдықпен, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерімен және өзге де құралдармен жұмыс істеген кезде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар бар жұмыс берушінің актісін, қабылдаушы тараптың актісін әзірлейді және шығарады.

Жұмыс берушінің, қабылдаушы тараптың осы Кодексте белгіленген еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі басқа да міндеттері, егер еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актісінде, қабылдаушы тараптың актісінде өзгеше көзделмесе, жұмысты қашықтан орындау кезеңінде жұмыскерлерге қолданылмайды.

8. Қашықтан жұмыс істеу процесінде жұмыскерге белгілі болған қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны қорғау мақсатында еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде, қабылдаушы тараптың актісінде жұмыс берушінің осы ақпаратын, қабылдаушы тараптың ақпаратын сақтау және жария етпеу туралы шарт көзделеді.

9. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек қатынастары осы бапта, еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, осы Кодекске сәйкес жүзеге асырылады.

**Ескерту. 138-бап жаңа редакцияда - ҚР 01.07.2021 № 61-VII Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **139-бап. Азаматтық қызмет**

1. Азаматтық қызметке кіру тағайындау тәртібімен не конкурс бойынша жүзеге асырылады.

2. Конкурсты бос лауазымы бар мемлекеттік мекеме, қазыналық кәсіпорын ұйымдастырады және өткізеді.

3. Азаматтық қызметке қабылдау еңбек шартын жасасу және жұмыс берушінің актісін шығару арқылы жүзеге асырылады.

4. Бұрын сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адам азаматтық қызметке басқару функцияларын орындаумен байланысты лауазымға қабылданбайды.

5. Азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін әзірлеу мен бекітуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісу бойынша тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары жүргізеді.

6. Азаматтық қызметші:

1) материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, басқа да мемлекеттік мүлік пен қызметтік ақпаратты қызметтік емес мақсатта пайдалануға;

2) азаматтық қызметтің қалыпты жұмыс істеуіне және лауазымдық міндеттерді атқаруға кедергі келтіретін әрекеттерге қатысуға;

3) қызмет жағдайын азаматтық қызметпен байланысты емес мақсатта пайдалануға;

4) азаматтық қызметті өткеру кезеңінде белгілі болған, мемлекеттік құпияларды, қызметтік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етуге құқылы емес.

7. Азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізудің тәртібі мен шарттарын тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органы айқындайды.

8. Азаматтық қызметші өзінің жазбаша өтініші бойынша тиісті ұйымдардың басшылары арасындағы келісу бойынша басқа мемлекеттік мекемеге, қазыналық кәсіпорынға жұмысқа ауыстырылуы мүмкін.

9. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің

осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді.

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

10. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.

Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

**Ескерту. 139-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 15.06.2017 № 73-VI Заңымен (01.01.2019 бастап қолданысқа енгізіледі).**

**140-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелерінің, сондай-ақ ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының еңбегін реттеу ерекшеліктері**

**Ескерту. 140-баптың тақырыбына өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

1. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысымен, алқалы атқарушы органы мүшелерімен, сондай-ақ ішкі аудит қызметі жұмыскерлерімен және корпоративтік хатшымен еңбек шартын жасасу және тоқтату, еңбегіне ақы төлеу тәртібі мен шарттары, материалдық және тәртіптік жауаптылыққа тарту, жұмысынан шеттету осы Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, заңды тұлға құрылтайшылары, мүлкінің меншік иесі не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген тұлға (орган) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органы бекітетін құжаттарға, заңды тұлғаның атқарушы органы, ішкі аудит қызметі, корпоративтік хатшысы туралы ережелерге және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.

2. Егер жалғыз құрылтайшы (қатысушы, акционер) заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы болып табылған жағдайда, еңбек шарты жасалмайды. Еңбек қатынастары жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау туралы актісімен ресімделеді, онда еңбек функциясы, еңбек қызметін жүзеге асыру мерзімі, жұмыстың басталу күні, жұмыстың орындалатын орны, сондай-ақ еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттар қамтылуға тиіс.

Құрылтайшылардың (қатысушылардың, акционерлердің) құрамы өзгерген жағдайда, заңды тұлға атқарушы органының басшысымен, алқалы атқарушы органының мүшелерімен жаңа еңбек шарты жасалады не заңды тұлға құрылтайшыларының, мүлкі меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлға уәкілетті органының шешімі негізінде олармен еңбек қатынастары тоқтатылады.

3. Заңды тұлға атқарушы органының басшысы, алқалы атқарушы органының мүшелері, сондай-ақ ішкі аудит қызметінің жұмыскерлері және корпоративтік хатшы жаңа мерзімге тағайындалған (сайланған, лауазымға бекітілген) жағдайда, еңбек шартына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

4. Жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау және еңбек шартын тоқтату туралы актісіне құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген адамның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен не олар бекітетін құжаттармен уәкілеттік берілген адам қол қояды.

5. Заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басшысына және басқа да мүшелеріне, ішкі аудит қызметінің жұмыскерлеріне және корпоративтік хатшыға тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап екі айдан кешіктірілмей қолданылады.

Заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басшысына және басқа да мүшелеріне, ішкі аудит қызметінің жұмыскерлеріне және корпоративтік хатшыға тәртіптік жаза қолдану тәртібі Қазақстан Республикасы заңнамасының және заңды тұлғаның құрылтай құжаттарының ерекшеліктері ескеріле отырып, заңды тұлға құрылтайшыларының, мүлкі меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен бекітілген жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

6. Осы Кодексте көзделген заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының еңбегін реттеу ерекшеліктері заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органына, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелеріне қолданылады.

**Ескерту. 140-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**141-бап. Азаматтық авиацияның авиация персоналына жататын жұмыскерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері**

Ұшу қауіпсіздігіне тікелей байланысты, азаматтық және эксперименттік авиацияның авиация персоналына жататын жұмыскерлердің еңбегі азаматтық авиация саласындағы халықаралық стандарттар мен нормативтер ескеріле отырып, жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимі ұзақтығының ерекше нормаларын белгілейтін " Қазақстан Республикасының әуе кеңістігін пайдалану және авиация қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де

нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

**142-бап. Теңіз кемелері экипаждарының (жүзу құрамы) мүшелеріне жататын жұмыскерлердің еңбегін реттеу**

Теңіз кемелері экипаждарының (жүзу құрамы) мүшелеріне жататын жұмыскерлердің еңбегі теңіз кемелерінің экипаждары (жүзу құрамы) мүшелерінің еңбегін, еңбегіне ақы төлеуді, жұмыс уақытын және тынығу уақытын реттеудің ерекшеліктерін белгілейтін "Сауда мақсатында теңізде жүзу туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

**143-бап. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің, Парламенті мен мәслихаттары депутаттарының, судьяларының еңбегін реттеу**

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің, Парламенті мен мәслихаттары депутаттарының, судьяларының еңбегі қызметке кірудің, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше шарттары мен тәртібін, еңбектің ерекше жағдайларын, еңбекке ақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

**143-1-бап. "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасы Заңының талаптары қолданылатын адамдардың еңбегін реттеу**

"Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасы Заңының талаптары қолданылатын адамдардың еңбегі "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктерімен осы Кодексте реттеледі.

**Ескерту. 12-тарау 143-1-баппен толықтырылды - ҚР 26.11.2019 № 273-VI Заңымен ( алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**144-бап. Әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары мен мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің еңбегін реттеу**

Әскери қызметтегі адамдардың, арнаулы мемлекеттік, құқық қорғау органдары мен мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің еңбегі қызметке кірудің, оны өткеру мен тоқтатудың ерекше шарттары мен тәртібін, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекке ақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

**145-бап. Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі және оның ведомстволары жұмыскерлерінің еңбегін реттеу**

Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі және оның ведомстволары жұмыскерлерінің еңбегі лауазымға тағайындаудың, еңбек шартын тоқтатудың ерекше талаптарын, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекақы төлеу жүйесі мен жағдайларын, сондай-ақ артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін "Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі туралы" Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің актілерінде көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

#### **145-1-бап. Қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті орган жұмыскерлерінің еңбегін реттеу**

Қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті орган жұмыскерлерінің еңбегі "Қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын мемлекеттік реттеу, бақылау және қадағалау туралы" Қазақстан Республикасының Заңында, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және қаржы нарығы мен қаржы ұйымдарын реттеу, бақылау және қадағалау жөніндегі уәкілетті органның актілерінде көзделген, лауазымға тағайындаудың, еңбек шартын тоқтатудың ерекше талаптарын, ерекше еңбек жағдайларын, еңбекке ақы төлеу жағдайларын, сондай-ақ қосымша жеңілдіктерді, артықшылықтар мен шектеулерді белгілейтін ерекшеліктер ескеріле отырып, осы Кодексте реттеледі.

**Ескерту. 12-тарау 145-1-баппен толықтырылды - ҚР 03.07.2019 № 262-VI Заңымен (01.01.2020 бастап қолданысқа енгізіледі).**

#### **146-бап. Кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегін реттеу**

Кәсіптік одақтың кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегі "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктермен бірге осы Кодекспен реттеледі.

### **3-БӨЛІМ. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ЖӘНЕ ҰЖЫМДЫҚ ҚАТЫНАСТАР**

#### **13-тарау. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК**

#### **147-бап. Әлеуметтік әріптестік органдары, қағидаттары және міндеттері**

1. Мемлекет атынан тиісті атқарушы органдар, жұмыскерлер мен жұмыс берушілер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдері әлеуметтік әріптестік тараптары болып табылады.

2. Әлеуметтік әріптестікті:

1) республикалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үшжақты комиссия (бұдан әрі – республикалық комиссия);

2) салалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар (бұдан әрі – салалық комиссия);

3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар (бұдан әрі – өңірлік комиссия) әлеуметтік әріптестік органдары арқылы тараптардың өзара іс-қимыл жасасуы нысанында;

4) ұйымдар деңгейінде – Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде жұмыскерлердің өкілдері мен жұмыс берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етеді.

3. Тұрақты жұмыс істейтін республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар мынадай қағидаттар:

1) комиссиялардың қызметіне атқарушы билік органдары өкілдерінің, жұмыс берушілер мен жұмыскерлер өкілдерінің қатысу міндеттілігі;

2) тараптардың өкілеттілігі;

3) тепе-тең өкілдік ету;

4) тараптардың тең құқықтылығы;

5) тараптардың өзара жауаптылығы негізінде қалыптастырылады.

4. Комиссияларға қатысушылардың дербес құрамын әлеуметтік әріптестіктің әрбір тарапы өз бетінше қалыптастырады.

5. Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік мынадай міндеттерді шешуге бағытталған:

1) әлеуметтік, еңбек және осылармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін жасау;

2) қоғамның барлық топтарының мүдделерін объективті ескеру негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге жәрдемдесу;

3) жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыруға жәрдемдесу;

4) барлық деңгейлердегі әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;

5) ұжымдық еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу;

6) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру жөніндегі ұсыныстарды тұжырымдау.

#### **148-бап. Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыру**

1. Республикалық, салалық және өңірлік комиссиялар тараптардың орындауы үшін міндетті тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ететін тұрақты жұмыс істейтін органдар болып табылады.

2. Әлеуметтік әріптестікті ұйымдастыруды қамтамасыз ету:

1) республикалық деңгейде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға;

2) салалық деңгейде тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарына;



3) өңірлік деңгейде тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің жергілікті атқарушы органдарына жүктеледі.

Осы Кодекстің мақсаттары үшін салалар тізбесін республикалық комиссия белгілейді.

3. Мыналар тараптардың өкілдері болып табылады:

1) республикалық деңгейде – Қазақстан Республикасы Үкіметінің, республикалық кәсіптік одақтар бірлестіктерінің, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі республикалық бірлестіктердің өкілетті өкілдері;

2) салалық деңгейде – тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарының, салалық кәсіптік одақтардың, жұмыс берушілердің салалық бірлестіктерінің (қауымдастықтарының, одақтарының) өкілетті өкілдері, ал олар болмаған кезде – салалық ұйымдар;

3) өңірлік деңгейде:

облыс, республикалық маңызы бар қала, астана деңгейінде – жергілікті атқарушы органдардың, аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктерінің, жұмыс берушілердің облыстық немесе республикалық маңызы бар қаладағы және астанадағы бірлестігінің (қауымдастығының, одағының), шағын кәсіпкерлік жөніндегі облыстық немесе республикалық маңызы бар қала және астана бірлестігінің өкілетті өкілдері;

аудан, облыстық маңызы бар қала деңгейінде – жергілікті атқарушы органдардың, шағын кәсіпкерлік жөніндегі аудандық немесе облыстық маңызы бар қала бірлестігінің, аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктерінің өкілетті өкілдері.

Комиссияларға қатысушылардың дербес құрамын әлеуметтік әріптестіктің әрбір тарапы өз бетінше қалыптастырады. Әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдеріне тең құқықтар мен өкілеттіктер беріледі.

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

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

**Ескерту. 148-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**149-бап. Келісімдерді дайындау жөнінде келіссөздер жүргізу құқығы**

1. Әлеуметтік әріптестіктің кез келген тарапы келісімді әзірлеу, оның мазмұны, оны жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздердің бастамашысы болуға құқылы.

2. Республикалық, салалық, өңірлік деңгейлерде жұмыскерлер мен жұмыс берушілер уәкілеттік берген бірнеше өкіл болса, олардың әрқайсысына өздері өкілдік ететін жұмыскерлер мен жұмыс берушілер санына байланысты пропорционалды өкілдік ету қағидаты негізінде келіссөздер жүргізу құқығы беріледі.

**150-бап. Келіссөздер жүргізу, келісімдер әзірлеу және жасасу тәртібі**

1. Екінші тараптан келіссөздерді бастау туралы жазбаша ұсыныстар алған тараптар күнтізбелік он күн ішінде оларды қарауға және келіссөздерге кірісуге міндетті.

Тараптар арасында келісімдердің жекелеген ережелері бойынша келіспеушіліктер болған кезде, тараптар келіссөздер басталған күннен бастап үш ай ішінде бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген шарттарда келісімге қол қоюға тиіс.

Егер тараптар келісімге келе алмаса, хаттама жасалады, оған келіссөздердегі келіспеушіліктерді жою және қайта бастау мерзімдері бойынша тараптардың түпкілікті тұжырымдалған ұсыныстары енгізіледі.

2. Келіссөздер жүргізу тәртібін, келісімдерді әзірлеу және жасасу мерзімдерін, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуді комиссиялар бекітеді.

3. Келісімдер оларға тараптар қол қойған кезден бастап не келісімдерде белгіленген күннен бастап күшіне енеді. Келісімдердің барлық қосымшалары олардың ажырамас бөлігі болып табылады және солармен бірдей заңдық күшке ие болады.

4. Келісімнің қолданылу мерзімі тараптардың келісімі бойынша не жаңа келісім қабылданғанға дейін белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауға тиіс.

5. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылған жағдайларда, жұмыскерлердің жазбаша өтініштері болған кезде келісімдердің жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады.

6. Комиссиялардың шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді. Шешімдер қабылдау мен жұмысты ұйымдастыру тәртібін комиссиялар әзірлейді және бекітеді.

7. Бас, салалық, өңірлік келісімдер әлеуметтік әріптестік тараптары өкілдерінің қолтаңбасымен бекітіледі.

**Ескерту. 150-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **151-бап. Келісімдерді тіркеу**

1. Тараптар қол қойған салалық, өңірлік келісімдер қосымшаларымен бірге он күн мерзімде хабарламалық тіркеу үшін жіберіледі.

2. Облыстық деңгейде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган жүзеге асырады.

3. Қалалық, аудандық деңгейлерде жасалған салалық және өңірлік келісімдерді тіркеуді жергілікті атқарушы органдар жүзеге асырады.

### **152-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің тараптары, түрлері**

1. Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) мен республикалық кәсіптік одақтар бірлестіктері арасында бас келісім жасалады.

2. Салалық деңгейде тиісті қызмет саласының уәкілетті мемлекеттік органдары, жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері мен салалық кәсіптік одақтар арасында салалық келісімдер жасалады.

3. Өңірлік деңгейде жергілікті атқарушы органдар және жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері мен аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктері арасында өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасалады.

**Ескерту. 152-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **153-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің мазмұны**

1. Келісімдер:

- 1) қолданылу мерзімі туралы;
- 2) орындалуын бақылау тәртібі туралы;
- 3) келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;

4) тараптардың өздеріне алған міндеттемелерді орындамаған жағдайдағы жауаптылығы туралы ережелерді қамтуға тиіс.

2. Бас келісімнің мазмұнын республикалық комиссия әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе солардың біреуі ұсынған бас келісім жобаларын негізге ала отырып айқындайды.

3. Салалық және өңірлік келісімдердің мазмұнын салалық және өңірлік комиссиялар әлеуметтік әріптестіктің барлық тараптары немесе солардың біреуі ұсынған келісімдер жобаларының негізінде айқындайды.

4. Бас келісімде:

- 1) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы заң жобаларын қарау туралы;
- 2) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар туралы;
- 3) еңбек нарығын дамыту, халықты тиімді жұмыспен қамтуға жәрдемдесу туралы;
- 4) ұлттық біліктілік шеңберін бекіту туралы;
- 5) еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік туралы;

6) әлеуметтік әріптестікті және диалогті дамыту туралы;

7) салалық және өңірлік деңгейлерде келісімдерді әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін байқаушылар тобын қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы ережелер көзделуге тиіс.

5. Салалық келісімдерде:

- 1) тиісті саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарау туралы;
- 2) салада әлеуметтік әріптестікті және диалогті дамыту туралы;
- 3) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар туралы;
- 4) саланың еңбекке ақы төлеу жүйесінің негізгі қағидаттары туралы, оның ішінде:

саладағы ең төмен тарифтік мөлшерлемелерді (айлықақыларды);  
разрядаралық коэффициенттердің ең төмен мәндерін;

ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге қосымша ақы белгілеудің бірыңғай тәртібін белгілеу;

5) салалық біліктілік шеңберін бекіту туралы ережелер көзделуге тиіс.

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

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

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

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

6. Өңірлік келісімдерде:

1) өңірде әлеуметтік әріптестікті және диалогті дамыту;

2) өңірдің бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарау;

3) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар;

4) жұмыс берушілерге және жұмыскерлердің өкілдеріне еңбек дауларын реттеуге жәрдемдесу;

5) жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге және жұмыссыздық деңгейін қысқартуға бағытталған шараларды қолдану;

6) Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңестің қызметі туралы ережелер көзделуге тиіс.

7. Келісімнің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда жұмыскердің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

**Ескерту. 153-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**154-бап. Әлеуметтік әріптестік келісімдерінің қолданылуы, олардың орындалуын бақылау және тараптардың жауаптылығы**

1. Бас келісімнің күші мемлекеттік органдарға, жұмыс берушілерге, жұмыскерлер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдеріне қолданылады.

2. Салалық келісімнің күші тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдарына, тиісті саланың жұмыс берушілеріне, жұмыскерлеріне және олардың өкілдеріне қолданылады.

3. Өңірлік келісімнің күші тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктің жергілікті атқарушы органдарына, жұмыс берушілеріне, жұмыскерлеріне және олардың өкілдеріне қолданылады.

4. Келісімдердің күші Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген, шетелдік азаматтар немесе шетелдік заңды тұлғалар не шетелдік қатысатын заңды тұлғалар мүлкінің меншік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері болып табылатын ұйымдарға, сондай-ақ шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктеріне қолданылады.

5. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган – республикалық деңгейде, тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдары – салалық және жергілікті атқарушы органдар өңірлік деңгейде келісімдерді оларға қол қойылған күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде ресми түрде жариялауға міндетті.

6. Келісімдердің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады.

7. Тараптар өкілдерінің келісім жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе келісім жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және келісімдер ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, сол сияқты олардың талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

#### **155-бап. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылау**

Жұмыскерлердің республикалық және салалық бірлестіктері келісімдерде және ұжымдық шарттарда бекітілген жағдайларда және тәртіппен Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

### **14-тарау. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

#### **156-бап. Ұжымдық шарттың тараптары. Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шартты әзірлеу және жасасу тәртібі**

1. Жұмыс беруші және жұмыскерлер атынан белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдері ұжымдық шарттың тараптары болып табылады.

2. Ұжымдық келіссөздерді бастау және ұжымдық шарт жасасу туралы ұсынысты тараптардың кез келгені жасауы мүмкін.

Екінші тараптың ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсынысы бар хабарламасын алған тарап оны он жұмыс күні ішінде қарауға және осы баптың 4-тармағында белгіленген тәртіппен келіссөздерге кірісуге міндетті.

3. Ұжымдық шарт шетелдік заңды тұлғалардың ұйымдарында да, филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарт жасалады.

4. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу үшін тараптар тепе-теңдік негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптардың келісімімен айқындалады.

Кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда өздерінің мүдделерін білдіру үшін кәсіптік одақ органына уәкілеттік беруге құқылы.

Ұйымда жұмыскерлердің бірнеше өкілдері болған кезде олар комиссия жұмысына қатысу, ұжымдық шартты талқылау және қол қою үшін бірыңғай өкілді орган құрады.

5. Комиссия дайындаған ұжымдық шарттың жобасы ұйым жұмыскерлерінің міндетті түрде талқылауына жатады. Комиссия келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, жобаны пысықтайды.

6. Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде, ұжымдық шарт кемінде екі данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.

7. Ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша тараптар арасында келіспеушіліктер болған кезде олар туындаған күннен бастап бір ай ішінде тараптар бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген талаптармен ұжымдық шартқа қол қоюға тиіс. Ұжымдық келіссөздер барысында туындаған келіспеушіліктер өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде оларды реттеу бойынша бұдан кейінгі ұжымдық келіссөздердің нысанасы болуы мүмкін.

8. Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар осы бапта оны жасасу үшін белгіленген тәртіппен тараптардың өзара келісуі бойынша ғана жүргізіледі.

9. Егер алынған мәліметтер мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын болса, ұжымдық келіссөздер тараптары оларды жария етуге құқылы емес.

10. Ұжымдық келіссөздер тараптары келіссөздер жүргізу кезінде жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы мүмкін.

11. Жұмыс беруші тараптар қол қойған ұжымдық шартты қол қойылған күнінен бастап бір ай ішінде мониторинг үшін еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға ұсынуға міндетті.

**Ескерту. 156-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **157-бап. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымы**

1. Ұжымдық шарттың мазмұны мен құрылымын тараптар бас, салалық және өңірлік келісімдерге сәйкес айқындайды.

Ұжымдық шартқа:

1) еңбекті нормалау, еңбекке ақы төлеу жүйелері, жұмыскерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге арналған тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақылар, үстемеақылар мен қосымша ақылар мөлшерлері туралы;

2) разрядаралық коэффициенттерді белгілеу туралы;

3) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы;

4) саламатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру көлемі туралы, денсаулық сақтауды жақсарту туралы;

5) кәсіптік одақтың қызметі үшін жағдай жасау туралы;

6) ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;

7) жұмыскерлер мен жұмыс берушінің ұжымдық шарттың орындалуын бақылауы және ол үшін жауаптылығы туралы;

8) жұмыс берушінің жұмыскерлер өкілдерінің пікірлерін есепке алуды талап ететін актілері туралы;

9) "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібі туралы ережелер енгізіледі.

2. Ұжымдық шартқа:

1) еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;

2) жалақыны индекстеу тәртібі туралы;

3) босатылатын жұмыскерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету туралы;

4) даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін жұмыскерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен қоса атқаратын жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;

5) жұмыскерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;

6) жұмыскерлерді сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың демалысы туралы;

7) кәсіптік одақ органдарына сайланған жұмыскерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге кепілдіктер және олардың қызметін жүзеге асыру үшін жасалатын жағдайлар туралы;

8) кәсіптік одақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шарты бұзылған кезде кәсіптік одақ органының уәжді пікірін ескерудің тәртібі туралы;

9) жұмыскер зейнеткерлік жасқа толған кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған жағдайдағы өтемақы төлемі туралы;

10) жұмыс берушінің орналасқан жерінен немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейін және кері қайтқанда жұмыскердің жолда болған уақыты үшін өтемақы төлемі туралы;

11) Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жана туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегергендегі орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілікке

және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлеу туралы;

12) жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өздері келтірген нұқсан үшін жауаптылығы туралы;

13) ерікті зейнетақы жарналары туралы;

14) жұмыскерлерді және олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдіктері туралы, қоршаған ортаны қорғау туралы;

15) сақтандыру ұйымымен зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін жұмыскердің қаражаты жеткіліксіз болған жағдайда, оның пайдасына жұмыс берушінің қаражаты есебінен ерікті зейнетақы жарналарын жүзеге асыру туралы;

16) жұмыскерлерді Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту жөніндегі іс-шаралар туралы;

17) жәрдемақылар мен өтемақы төлемдері, оның ішінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезіндегі төлемдерді төлеу туралы;

18) тараптар айқындаған және осы Кодексте айқындалған басқа да мәселелер бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері енгізілуі мүмкін.

3. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда жұмыскерлер жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

**Ескерту. 157-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**  
**158-бап. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімдері, аясы және тараптардың жауаптылығы**

1. Ұжымдық шарт тараптар айқындайтын мерзімге жасалады.

2. Егер ұжымдық шарттың ережелерінде өзгеше көзделмесе, ол қол қойылған кезден бастап күшіне енеді және тараптардың орындауы үшін міндетті болады.

Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, ол тараптардың ең болмағанда біреуі оның қолданылу мерзімі өткенге дейін жаңа ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген кезде жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылға дейінгі мерзімнен аспайтын мерзімге ұзартылған болып саналады.

Ұжымдық шартта осы тармақтың екінші бөлігінде белгіленген мерзімді шектемей, оны жаңа ұжымдық шарт жасалатын күнге дейін ұзарту көзделуі мүмкін.

3. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта айқындалады.

4. Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы барлық жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады.



5. Тараптар өкілдерінің ұжымдық шарт жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе ұжымдық шарт жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарт ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, сол сияқты оның талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

**Ескерту. 158-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 16.04.2018 № 147-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

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

### **159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі**

1. Жұмыс беруші мен микрокәсіпкерлік субъектінің, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымның жұмыскері, үй жұмыскері, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы, заңды тұлға атқарушы органының басшысы, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелері арасында туындайтын дауларды қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.

Осы Кодексте айқындалған тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін келісу комиссиясын құру туралы талап еңбегі Қазақстан Республикасының арнайы заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген ерекшеліктермен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттелетін жұмыскерлердің жекелеген санаттарына, оның ішінде әскери қызметте тұратын жұмыскерлерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне, мемлекеттік қызметшілерге қолданылмайды.

2. Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

Ұжымдық шартта ұйымның өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде келісу комиссияларын құру көзделуі мүмкін.

3. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді.

4. Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.

Дау өтініш берушінің және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес берілген өкілеттіктер шегінде ол уәкілеттік берген өкілдің

қатысуымен қаралады. Өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде дауды оның қатысуынсыз қарауға жол беріледі.

5. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беруге міндетті.

6. Келісу комиссиясының шешімі, жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, онда белгіленген мерзімде орындалуға тиіс.

7. Белгіленген мерзімде келісу комиссиясының шешімі орындалмаған, мәселелер реттелмеген жағдайларда, жұмыскер немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адам не жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

8. Келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу және еңбек дауларында пәтуаға қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша жыл сайын оқудан өтуге міндетті.

**Ескерту. 159-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **160-бап. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімдері**

Келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі келісу комиссиясына табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгінген кезде не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамаған кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап екі ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап бір жыл.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып жатқан еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда, ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

Жүгінудің белгіленген мерзімі дәлелді себептермен өтіп кеткен жағдайда келісу комиссиясы еңбек даулары бойынша келісу комиссиясына жүгіну мерзімін қайта бастай алады және дауды мәні бойынша шеше алады.

Келісу комиссиясы жұмыскердің, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскердің белгіленген мерзімдерде келісу комиссиясына жүгінбеу себептері дәлелді себептерге жататындығын не жатпайтындығын дербес айқындайды.

Осы Кодекске сәйкес жеке еңбек дауларын қарау бойынша келісу комиссиясына жүгінбей, сотқа жүгінуге құқығы бар еңбек қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс беруші актісінің көшірмесі табыс етілген немесе табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілген күннен бастап үш ай;

басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған жұмыскер өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл.

**Ескерту. 160-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **161-бап. Жұмыскерді жұмысына қайта алу**

1. Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге бос жүруге мәжбүр болған бүкіл уақыты үшін жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін жалақысындағы айырма, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа төленеді.

2. Жеке еңбек дауын қарау бойынша келісу комиссиясының не соттың жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға жатады. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімді орындауды кідірткен кезде келісу комиссиясы не сот жұмыскерге шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін жалақысын немесе жалақысындағы айырманы төлеу туралы шешім шығарады.

**Ескерту. 161-бап жаңа редакцияда - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **16-тарау. ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ**

### **162-бап. Осы тарауда пайдаланылатын ұғымдар**

Осы тарауда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) еңбек төрелігі – ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган;

2) ереуіл – жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауындағы жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату;

3) татуластыру комиссиясы – ұжымдық еңбек дауын тараптарды татуластыру арқылы реттеу үшін, жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;

4) татуластыру рәсімдері – ұжымдық еңбек дауын бастапқыда татуластыру комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, тараптардың өзара келісуі бойынша рет-ретімен қарау.

### **163-бап. Ұжымдық еңбек дауының туындауы**

1. Ұжымдық еңбек дауы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша осы Кодекстің 164-бабына сәйкес ресімделген жұмыскерлердің талаптары туралы жұмыс берушіні хабардар еткен күннен бастап туындаған деп есептеледі.

2. Жұмыс беруші жұмыскерлердің қойған талаптарын – оларды алған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей, жұмыс берушілер бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) бес жұмыс күнінен кешіктірмей қарауға және оларды шешу үшін шаралар қабылдауға, ал көрсетілген мерзімде шешу мүмкін болмаған кезде, туындаған келіспеушіліктерді одан әрі қарау үшін өз өкілдерін көрсете отырып, өздерінің шешімдері мен ұсыныстарын жұмыскерлерге жазбаша түрде жеткізуге міндетті.

**Ескерту. 163-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 01.07.2021 № 61-VII (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

**164-бап. Ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі органдар және жұмыскерлердің талаптарын ресімдеу мен қарау тәртібі**

1. Ұжымдық еңбек даулары мынадай реттілікпен шешіледі: жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы)), шешу мүмкін болмаған жағдайда – татуластыру комиссиясы, онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігі, ол реттемеген мәселелер бойынша – соттар қарайды.

2. Жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, жұмыскерлер мен жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) арасындағы келісімдердің, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша талаптары жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қалыптастырылады және бекітіледі.

Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.

Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.

Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімі, егер олар ұсынған талаптарды қатысушылардың кемінде үштен екісі қолдап дауыс берсе, қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде, жұмыскерлердің өкілді органының өзі ұсынған талаптарын қолдауға жұмыскерлердің кемінде үштен екісінің қолтаңбасын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.

Жұмыскерлердің өкілдері жұмыс берушімен жұмыскерлер жиналыстарын (конференцияларын) өткізу регламентін, орнын, уақытын, жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың санын келіседі.

3. Жұмыскерлердің талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестіктеріне (қауымдастықтарына, одақтарына) жиналыс (конференция) өткізілген күннен бастап күнтізбелік үш күн мерзімде жіберіледі.

4. Көрсетілген талаптарды әртүрлі жұмыс берушілердің жұмыскерлері қойған жағдайда, бұл талаптарды кәсіптік одақтардың салалық немесе аумақтық бірлестіктері не жұмыскерлер уәкілеттік берген өзге де жеке және (немесе) заңды тұлғалар ұсынуы мүмкін.

5. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) жұмыскерлердің талаптар қою жөнінде жиналыс (конференция) өткізуіне кедергі келтіретін қандай да болсын араласуға бармауға міндетті.

6. Жұмыскерлердің талаптарын шешу мүмкін болмаған кезде, олар татуластыру рәсімдері тәртібімен қаралады.

7. Тараптар ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында делдалға жүгіне алады. Делдалдық рәсім татуластыру комиссиясындағы, еңбек төрелігіндегі татуластыру рәсімдеріне қарағанда дербес болып табылады және солармен қатар жүргізілуі мүмкін.

**Ескерту. 164-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

#### **165-бап. Татуластыру комиссиясы**

1. Татуластыру комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан тепе-теңдік негізде тараптардың бірлескен шешімімен құрылған орган болып табылады.

Татуластыру комиссиясын құру туралы шешім жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) (олардың өкілдері) өз шешімін жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) назарына жеткізген не хабарламаған не ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктер хаттамасын жасаған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде қабылданады. Ұйымда жұмыскерлердің бірнеше өкілдері болған кезде, олар комиссия жұмысына қатысу үшін бірыңғай өкілді орган құрады.

2. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) татуластыру комиссиясының жұмыс істеуі үшін қажетті жағдайлар жасайды.

3. Татуластыру комиссиясы жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын олар келіп түскен күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірілмейтін мерзімде қарайды. Татуластыру комиссиясының талаптарды қарау тәртібі, қараудың көрсетілген мерзімін ұзарту тараптардың келісімі бойынша жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

4. Татуластыру рәсімі процесінде татуластыру комиссиясы жұмыскерлермен (олардың өкілдерімен), жұмыс берушімен, жұмыс берушілер бірлестігімен (қауымдастығымен, одағымен) (олардың өкілдерімен), мемлекеттік органдармен және өзге де мүдделі адамдармен консультациялар жүргізеді.

5. Комиссияның шешімі тараптар келісімінің негізінде қабылданады, тараптардың өкілдері қол қоятын хаттамамен ресімделеді, тараптар үшін міндетті күші болады және татуластыру комиссиясының шешімінде белгіленген тәртіппен және мерзімдерде орындалады. Тараптардың біреуі хаттамаға қол қоюдан бас тартқан жағдайда, басқа тарап хаттамада тиісті жазба жасайды.

6. Татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

**Ескерту. 165-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

#### **166-бап. Еңбек төрелігі**

1. Еңбек төрелігін ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде құрады.

2. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың келісімімен тепе-теңдік негізде айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы кіреді.

Татуластыру комиссиясының мүшелері жұмыскерлердің қаралып отырған талаптары бойынша еңбек төрелігінің құрамына кіре алмайды.

3. Еңбек төрелігінің төрағасын төрелік мүшелері өздерінің арасынан сайлайды.

4. Еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауын ұжымдық еңбек дауының тараптары өкілдерінің міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болған кезде басқа да мүдделі адамдар өкілдерінің қатысуымен де қарайды.

5. Дауды қарау рәсімін еңбек төрелігі айқындайды және ол ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізіледі.

6. Еңбек төрелігінің шешімі ол құрылған күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірілмей төрелік мүшелерінің қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек төрелігі мүшелерінің дауыстары тең бөлінген кезде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім уәжді болуға, жазбаша нысанда жазылуға және оған төрелік мүшелерінің барлығы қол қоюға тиіс.

7. Татуластыру комиссиясында ұжымдық еңбек дауы тараптары келісімге қол жеткізбеген кезде, Қазақстан Республикасының заңдарымен ереуілдер өткізу тыйым салынған немесе шектелген ұйымдарда еңбек төрелігінің құрылуы міндетті.

8. Еңбек төрелігінің шешімі ұжымдық еңбек дауы тараптарының орындауы үшін міндетті болады.

9. Еңбек төрелігінің шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, тараптардың дауды шешуді сот тәртібімен жүзеге асыруға құқығы бар.

**Ескерту. 166-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

#### **167-бап. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау**

1. Ұжымдық еңбек дауын делдалдың қатысуымен қарау тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісуі бойынша айқындалады.

2. Тараптар делдал ретінде өздеріне қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды айқындайды. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі жұмысқа орталық және жергілікті атқарушы органдардың, қауымдастықтардың және басқа да қоғамдық бірлестіктердің басшылары мен жұмыскерлерін, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарта алады.

Делдалдарды тарту жағдайларының бәрінде олардан делдалдық етуге жазбаша келісім алынуға тиіс.

### **168-бап. Тараптардың ұжымдық еңбек дауы бойынша келісімге қол жеткізуінің салдарлары**

1. Ұжымдық еңбек дауының тараптары арасында дауды делдалдың қатысуымен немесе онсыз шешу туралы келісімге қол жеткізілген барлық жағдайларда аяқталмаған татуластыру рәсімдері тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келісімнің шарттары дауды шешудің шарттары болып есептеледі.

Ұжымдық еңбек дауының тараптары қол жеткізген келісімдер жазбаша нысанда ресімделеді.

2. Тараптар арасында даудың шешілуі туралы келісімге қол жеткізу, егер ереуіл жарияланған болса, оның тоқтатылуына алып келеді.

### **169-бап. Ұжымдық еңбек дауының шешілуімен байланысты кепілдіктер**

Татуластыру комиссиясының мүшелері ұжымдық еңбек дауын шешу жөніндегі келіссөздерге қатысқан уақытта жалақысы сақтала отырып, жұмысынан босатылады.

Жұмыскерлердің, олардың бірлестіктерінің ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысатын өкілдері ұжымдық еңбек дауын шешу кезеңінде тәртіптік жазаға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе солардың өкілдік етуіне уәкілеттік берген органның алдын ала келісімінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша олармен еңбек шарты бұзылмайды.

### **170-бап. Тараптардың және татуластыру органдарының ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері**

1. Тараптардың ешқайсысы татуластыру рәсімдеріне қатысудан жалтаруға құқылы емес.

2. Ұжымдық еңбек дауында реттелмеген келіспеушіліктер тараптардың назарына жазбаша нысанда жеткізілуге тиіс.

3. Егер жұмыс берушінің өкілі өкілеттіктерінің жеткіліксіз болу себебінен ұжымдық еңбек дауы тараптарының келіспеушіліктерін реттеу мүмкін болмаса, жұмыскерлердің талаптары мүліктің меншік иелеріне, ұйымдардың, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан, мүлкінің меншік иелері шетелдік жеке

немесе заңды тұлғалар не шетелдік қатысатын ұйымдар болып табылатын ұйымдардың құрылтайшыларына (қатысушыларына) немесе акционерлеріне қойылады.

4. Осы баптың 2 және 3-тармақтарында көрсетілген рәсімдердің нәтижелерімен келіспеген жағдайда, жұмыскерлер өз мүдделерін қорғаудың заңда көзделген өзге де барлық тәсілдерін пайдалануға құқылы.

5. Жұмыс беруші:

1) жұмыскерлердің осы Кодекстің 164-бабының 3-тармағына сәйкес ресімделген талаптарын алған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде ұжымдық еңбек дауының туындағаны туралы, ол түпкілікті шешілгенге дейін ахуал туралы кейіннен апта сайын хабардар ете отырып, еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды хабардар етуге;

2) осы Кодекстің талаптары сақталмай жүргізілетін ереуілдердің басталғаны туралы Қазақстан Республикасының прокуратура органдарын және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органды бір күн ішінде хабардар етуге міндетті.

### **171-бап. Ереуіл өткізу құқығы**

1. Егер татуластыру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші татуластыру рәсімдерінен жалтарған не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайларда, жұмыскерлер ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады.

2. Ереуіл өткізу жөніндегі шешім жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында (конференциясында) қабылданады.

Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының жартысынан астамы қатысса, заңды деп танылады.

Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес жұмыскерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп танылады.

Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімдері дауыс берушілердің көпшілік дауысымен қабылданды деп есептеледі. Жұмыскерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде жұмыскерлердің өкілді органының ереуілді өткізуді қолдайтын жұмыскерлердің жартысынан астамының қолын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.

3. Ереуілді жұмыскерлер (олардың өкілдері) уәкілеттік берген орган (ереуіл комитеті) басқарады. Бірнеше жұмыс берушілердің жұмыскерлері (олардың өкілдері) бірдей талаптар қойып, ереуіл жариялаған жағдайда, оны осы жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан құрылатын бірлескен орган басқаруы мүмкін.

4. Ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ешкімді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлеуге болмайды.

5. Жұмыскерлерді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

### **172-бап. Ереуілдің басталуы туралы жариялау**



1. Осы Кодекстің 171-бабының 3-тармағында көрсетілген, жұмыскерлер уәкілеттік берген орган ереуілдің басталуы және болжамды ұзақтығы туралы жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестігіне (қауымдастығына, одағына) (олардың өкілдеріне) оны жариялағанға дейін бес жұмыс күнінен кешіктірмей жазбаша түрде ескертуге тиіс.

2. Ереуіл жариялау туралы шешімде:

1) тараптардың ереуіл өткізуге негіз болған келіспеушіліктерінің тізбесі;

2) ереуілді бастау күні, орны мен уақыты, қатысушылардың болжамды саны;

3) ереуілді басқаратын органның атауы, татуластыру рәсімдеріне қатысуға уәкілеттік берілген жұмыскерлер өкілдерінің құрамы;

4) ереуіл өткізу кезеңінде орындалатын қажетті жұмыстардың (көрсетілетін қызметтердің) ең аз көлемі жөніндегі ұсыныстар көрсетіледі.

**Ескерту. 172-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **173-бап. Ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері**

1. Ереуілді басқаратын орган өзіне осы Кодексте берілген құқықтар шегінде және жұмыскерлер (олардың өкілдері) берген өкілеттіктер негізінде әрекет етеді.

2. Ереуілді басқаратын органның:

1) қойылған талаптарды шешу мәселелері бойынша жұмыс берушімен, жұмыс берушілер бірлестігімен (қауымдастығымен, одағымен) (олардың өкілдерімен), мемлекеттік, кәсіподақ, өзге де заңды тұлғалармен және лауазымды адамдармен өзара қарым-қатынастарда жұмыскерлердің мүдделерін білдіруге;

2) жұмыс берушіден, жұмыс берушілер бірлестігінен (қауымдастығынан, одағынан) (олардың өкілдерінен) жұмыскерлердің мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша ақпарат алуға;

3) жұмыскерлер талаптарының қаралу барысын бұқаралық ақпарат құралдарында жариялап отыруға;

4) даулы мәселелер бойынша қорытындылар беру үшін мамандарды тартуға;

5) жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) келісуімен ереуілді тоқтата тұруға құқығы бар.

3. Бұрын тоқтатыла тұрған ереуілді қайта бастау үшін дауды татуластыру комиссиясының, делдалдың қайта қарауы немесе еңбек төрелігінде қайта қарау талап етілмейді. Жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі (қауымдастығы, одағы) (олардың өкілдері) және еңбек дауларын реттеу жөніндегі орган ереуілдің қайта басталуы туралы үш жұмыс күнінен кешіктірілмей ескертілуге тиіс.

4. Ұжымдық еңбек дауының тараптары оны реттеу жөніндегі келісімге қол қойған жағдайларда, сондай-ақ ереуіл заңсыз деп танылған жағдайда ереуілді басқаратын органның өкілеттіктері тоқтатылады.

**Ескерту. 173-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **174-бап. Ұжымдық еңбек дауы тараптарының ереуіл барысындағы міндеттері**

Ереуіл өткізу кезеңінде ұжымдық еңбек дауының тараптары осы дауды келіссөздер жүргізу арқылы шешуді жалғастыруға міндетті.

Жұмыс беруші, мемлекеттік органдар және ереуілді басқаратын орган ереуіл кезеңінде қоғамдық тәртіпті, ұйым мүлкінің сақталуын және жұмыскерлердің қауіпсіздігін, сондай-ақ тоқтап қалуы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төндіретін машиналардың және жабдықтардың жұмысын қамтамасыз ету жөніндегі, өздеріне байланысты шараларды қабылдауға міндетті.

## **175-бап. Жұмыскерлерге ереуіл өткізуге байланысты берілетін кепілдіктер**

1. Ереуілдерді ұйымдастыру немесе оларға қатысу (осы Кодекстің 176-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда) жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы деп қаралмайды және осы Кодексте көзделген тәртіптік ықпал ету шараларының қолданылуына әкеп соқпайды.

2. Ереуіл кезінде жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы), еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеміне құқығы, еңбек өтілі сақталады, сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын өзге де құқықтарына кепілдік беріледі.

Ереуіл жалақының төленбеуіне немесе уақтылы төленбеуіне байланысты өткізілгеннен басқа жағдайларда, ереуілге қатысушы жұмыскерлердің ереуіл уақыты ішіндегі жалақысы сақталмайды.

## **176-бап. Заңсыз ереуілдер**

1. Ереуілдер:

1) "Соғыс жағдайы туралы" және "Төтенше жағдай туралы" Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес соғыс жағдайы немесе төтенше жағдай не ерекше шаралар енгізілген кезеңдерде; Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарының әскери басқару органдары мен әскери бөлімдерінде және ел қорғанысын, мемлекет қауіпсіздігін, авариялық-құтқару, іздестіру-құтқару жұмыстарын, өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету, төтенше ахуалдардың алдын алу немесе оларды жою мәселелерімен айналысатын ұйымдарда; арнаулы мемлекеттік органдар мен құқық қорғау органдарында; қауіпті өндірістік объектілер болып табылатын ұйымдарда; жедел және кезек күттірмейтін медициналық көмек көрсету станцияларында;

2) халықтың тыныс-тіршілігін энергиямен жабдықтау, жылумен жабдықтау, сумен жабдықтау және су бұру, газбен жабдықтау, авиациялық, теміржол, автомобиль, қоғамдық және су көлігі, байланыс, денсаулық сақтау бойынша қамтамасыз етумен тікелей байланысты ұйымдарда, егер жұмыскерлер өкілдерінің жергілікті атқарушы органмен алдын ала келісімі негізінде айқындалатын халыққа қажетті тиісті көрсетілетін қызметтердің ең төмен тізбесі мен көлемі сақталмаса;

2-1) қызметін тоқтата тұру ауыр және қауіпті салдарлармен байланысты болатын қауіпті өндірістік объектілерде, егер негізгі жабдықтардың, механизмдердің үздіксіз жұмысы қамтамасыз етілмесе;

3) осы Кодексте көзделген мерзімдер, рәсімдер мен талаптар ескерілмей жарияланған жағдайда;

4) адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қатер төндіретін жағдайларда;

5) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда заңсыз болып танылады.

Осы тармақта көрсетілген негіздердің біреуі болғанда, сот тиісті шешім қабылдағанға дейін прокурор ереуілді тоқтата тұруға құқылы.

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

3. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес қабылдайды.

4. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот жұмыс берушінің немесе прокурордың өтініші бойынша қабылдайды.

Сот шешімі жұмыскерлердің назарына ереуілді басқаратын орган арқылы жеткізіледі, ол ереуілге қатысушыларға сот шешімі туралы дереу хабарлауға міндетті, ал ереуілді басқаратын орган болмаған кезде – тікелей жұмыс беруші жеткізеді.

Жұмыс беруші сот шешімінің мәтінін көпшілікке көрінетіндей қолжетімді жерлерде орналастыруды қамтамасыз етеді.

Ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі дереу орындалуға, ал ереуіл тоқтатылуға тиіс.

Адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қатер төнген жағдайда прокурор немесе сот тиісті шешім қабылданғанға дейін ереуілді тоқтата тұруға құқылы.

5. Ереуілді басқарушы органның сот шешіміне Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен шағым жасауға құқығы бар.

6. Сот заңсыз деп таныған ереуілге қатысуды жалғастыруға арандатушы адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

**Ескерту. 176-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);**

**10.06.2020 № 344-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

### **177-бап. Ереуілді заңсыз деп танудың салдарлары**

Сот ереуілді заңсыз деп таныған кезде, жұмыс беруші ереуілді ұйымдастыруға немесе өткізуге қатысқан жұмыскерлерді тәртіптік жауаптылыққа тартуы мүмкін.

### **178-бап. Локаутқа тыйым салу**

Ереуіл өткізуді қоса алғанда, ұжымдық еңбек дауын реттеу процесінде локаутқа, яғни жұмыскерлердің ұжымдық еңбек дауына немесе ереуілге қатысуына байланысты,

осы Кодекстің 51-бабы 1-тармағының 22) тармақшасында көзделген жағдайларды қоспағанда, олармен жасалған еңбек шарттарын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға тыйым салынады.

#### **4-БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ**

#### **17-тарау. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ САЛАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ**

#### **179-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік реттеу**

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік реттеу:

1) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасы талаптарының сақталуын мемлекеттік қадағалауды, бақылауды және оған мониторингті;

2) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік-құқықтық актілерін және нормативтік-техникалық құжаттаманы әзірлеуді және қабылдауды;

3) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсарту, қауіпсіз техникалар мен технологияларды әзірлеу және ендіру, жұмыскерлерді жеке және ұжымдық қорғау жөніндегі қызметті экономикалық ынталандыру жүйелерін құруды және іске асыруды;

4) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасының сақталуын мемлекеттік, ішкі бақылаудың тиімділігін арттыруды;

5) еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау бойынша озық отандық және шетелдік тәжірибені ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау проблемалары бойынша ғылыми зерттеулер жүргізуді;

6) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан зардап шеккен жұмыскерлердің, сондай-ақ олардың отбасы мүшелерінің заңды мүдделерін қорғауды;

7) ауыр жұмыс және өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қазіргі заманғы техникалық деңгейінде жойылмайтын зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыс үшін кепілдіктер мен өтемақылар белгіледі;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мамандарды даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды;

9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды есепке алудың бірыңғай тәртібін белгіледі;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бірыңғай ақпараттық жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз етуді;

11) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы халықаралық ынтымақтастықты қамтиды.

## **180-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар және іс-шараларды қаржыландыру**

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптар Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде белгіленеді және жұмыскерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған қағидаларды, рәсімдерді және нормативтерді қамтуға тиіс.

2. Жұмыс берушілер мен жұмыскерлер Қазақстан Республикасының аумағында өз қызметін жүзеге асыру кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды орындауға міндетті.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да қаржыландыру көздері есебінен жүзеге асырылады.

Жұмыскерлер бұл мақсаттарға арналған шығыстарды көтермейді.

Қаражат көлемі жұмыс берушінің актісінде немесе ұжымдық шартта айқындалады.

## **18-тарау. Жұмыскерлердің, жіберуші тарап жұмыскерлерінің, жұмыс берушінің және қабылдаушы тараптың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері**

**Ескерту. 18-тараудың тақырыбы жана редакцияда - ҚР 19.12.2020 № 386-VI ( алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

## **181-бап. Жұмыскердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері**

1. Жұмыскердің:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етілуге;

3) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға өз жұмыс орнындағы еңбек жағдайларына және еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге;

4) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өзі немесе өз өкілі арқылы қатысуға;

5) жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және денсаулығына немесе өміріне қатер төндіретін ахуал туындаған кезде бұл жөнінде тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша түрде хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті білім алуға және кәсіптік даярлыққа;

7) жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, орын алған кәсіптік тәуекел туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алуға;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта жалақысының сақталуына құқығы бар.

## 2. Жұмыскер:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, қағидалардың және нұсқаулықтардың талаптарын сақтауға;

2) жұмыскерлердің әрбір өндірістік жарақаты және денсаулығының өзге де зақымдануы, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін ахуал туралы жұмыс берушіге немесе жұмысты ұйымдастырушыға дереу хабарлауға;

3) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындаған тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық қарап-тексерулерден, сондай-ақ ауысым алдындағы және өзге де медициналық куәландырудан өтуге;

4) жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауысқан кезде профилактикалық медициналық қарап тексеруден өтуге;

5) мүгедектіктің белгіленгені немесе денсаулық жағдайының еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретіндей өзге де нашарлауы туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

6) жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарын мүлтіксіз қолдануға және оларды мақсат бойынша пайдалануға;

7) мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының талаптарын және медициналық мекемелер ұсынған емдік және сауықтыру іс-шараларын орындауға;

8) жұмыс беруші айқындаған және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытудан, нұсқау алудан және білімдерін тексеруден өтуге міндетті.

**Ескерту. 181-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 16.04.2018 № 147-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

**181-1-бап. Жіберуші тарап жұмыскерінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері**

### 1. Жіберуші тарап жұмыскерінің:

1) қабылдаушы тарапта еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2) қабылдаушы тараптың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарына сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен қамтамасыз етілуге;

3) қабылдаушы тараптан жұмыс орнының сипаттамасы және ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, өзінің өмірі мен денсаулығы үшін бар кәсіптік тәуекел туралы, сондай-ақ өзін зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алуға құқығы бар.

2. Жіберуші тараптың жұмыскері:

1) қабылдаушы тараптың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормаларының, қағидалары мен нұсқаулықтарының талаптарын сақтауға;

2) жұмыс берушіге немесе қабылдаушы тараптың өкіліне әрбір өндірістік жарақат және жұмыскерлер денсаулығының өзге де зақымданулары, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін ахуал туралы дереу хабарлауға;

3) қабылдаушы тараптың талап етуі бойынша қабылдаушы тараптың актісінде көзделген жағдайларда профилактикалық медициналық қарап-тексерулерден өтуге міндетті.

**Ескерту. 18-тарау 181-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

**182-бап. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері**

1. Жұмыс берушінің:

1) жұмыскерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін ынталандыруға;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын жұмыскерлерді осы Кодексте белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауаптылыққа тартуға;

3) жұмыскерден өндірісте жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптарды мүлтіксіз сақтауды талап етуге;

4) жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда профилактикалық медициналық қарап-тексеруге өз қаражаты есебінен жіберуге құқығы бар.

2. Жұмыс беруші:

1) кәсіптік тәуекелге бағалау жүргізуге және профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлеріне ауыстыру арқылы оны барынша азайту және болғызбау жөнінде шаралар қолдануға;

2) жұмыскерлерге еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқау беруді және білімдерін тексеруді өткізуге, сондай-ақ меншікті қаражаты есебінен өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге;

3) жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және білімін тексеруді ұйымдастыруға;

4) жұмыскерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяқкиімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе бірдей тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге;

**5) алып тасталды - ҚР 06.04.2016 № 483-V Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);**

6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге;

7) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын заттарды қолымен көтеруіне және жылжытуына жол бермеуге;

8) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыруға;

9) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайлары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйінің мониторингі үшін қажетті ақпаратты тоқсанына бір рет беруге;

10) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруді қамтамасыз етуге;

11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын және қорытындыларын орындауға;



12) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттауды жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен бес жылда бір реттен сиретпей өткізуге;

13) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерді бір ай мерзімде жазбаша немесе еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйе арқылы беруге;

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

15) авариялық ахуалдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға;

16) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асыруға;

17) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауыстырған не кәсіптік аурудың белгілері пайда болған кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өз қаражаты есебінен өткізуге;

18) еңбекті қорғауды басқару жүйесін ендіруге және оның жұмыс істеуін бақылауды жүзеге асыруға міндетті.

**Ескерту. 182-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 06.04.2016 № 483-V (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);**

**16.04.2018 № 147-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

**182-1-бап. Қабылдаушы тараптың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері**

1. Қабылдаушы тараптың:

1) жіберуші тараптың жұмыскерлерін жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін көтермелеуге;

2) жіберуші тараптың жұмыскерлерінен өндірістегі жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптардың мүлтіксіз сақталуын талап етуге;

3) персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарттың талаптарына сәйкес жіберуші тараптың жұмыскерлерін өз қаражаты есебінен профилактикалық медициналық қарап-тексерулерге жіберуге құқығы бар.

2. Қабылдаушы тарап:

1) персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартты жасасу кезінде жіберуші тарапқа өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау

нәтижелерін ұсынуға міндетті. Қабылдаушы тарап өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін ұсынбаған жағдайда, жіберуші тараптың персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартты жасасуына тыйым салынады;

2) профилактика жүргізу, өндірістік жабдық пен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіздеріне ауыстыру арқылы жіберуші тараптың жұмыскерлеріне қатысты жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдауға;

3) жіберуші тараптың жұмыскерлеріне еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша нұсқама жүргізуге;

4) жіберуші тараптың жұмыскерлеріне халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік орган белгілеген санитариялық қағидалар мен гигиеналық нормативтерге сәйкес қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға;

5) жіберуші тараптың он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерінің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге;

6) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды қолмен көтеруіне және жылжытуына жол бермеуге;

7) авариялық жағдайдың дамуын және жіберуші тараптың жұмыскерлеріне жарақаттайтын факторлардың әсер етуін болғызбау бойынша шұғыл шаралар қабылдауға;

8) жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалары мен кәсіптік ауруларын талдауды жүзеге асыруға;

9) жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды жіберуші тараппен бірлесіп тергеп-тексеруді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қамтамасыз етуге;

10) осы Кодексте көзделген жағдайларда, персонал беру жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шартта көзделген тәртіппен жіберуші тарапты дереу хабардар ете отырып, жіберуші тараптың жұмыскерлерін жұмыстан шеттетуге міндетті.

**Ескерту. 18-тарау 182-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

## **19-тарау. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІН ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ**

### **183-бап. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау**

1. Өндірістік объектілер еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестатталуға жатады.

2. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды өндірістік объектілерді аттестаттаудан өткізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар бес жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен жүргізеді.

3. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді міндетті аттестаттаудан өткізу тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

4. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу тәртібін бұзу анықталған кезде, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды мемлекеттік бақылау және қадағалау органының талап етуі бойынша өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау жүргізіледі.

Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні еңбек жағдайлары бойынша алдыңғы аттестаттау материалдарына қосымша түрінде ресімделеді.

5. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізуді ұйымдастыру үшін жұмыс беруші құрамында төраға, мүшелер және өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жөніндегі құжаттаманы жасауға, жүргізуге және сақтауға жауапты хатшы бар аттестаттау комиссиясын құру туралы тиісті бұйрық шығарады.

6. Аттестаттау комиссиясының құрамына басшы не оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтерінің және келісу бойынша өзге де бөлімшелерінің мамандары, сондай-ақ жұмыскерлердің өкілдері кіреді.

Жұмыскерлер өкілдерінің аттестаттау комиссиясына қатысудан бас тартуы өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізбеу үшін негіз болып табылмайды.

7. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау аяқталғаннан кейін өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйым оның нәтижелері туралы мәліметтерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға ол белгілеген тәртіппен күнтізбелік он күн ішінде жібереді.

8. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні аттестаттау актісі шығарылған кезден бастап күшіне енеді.

9. Өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу тәртібінің сақталуын бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

#### **184-бап. Жұмыс орындарының қауіпсіздік талаптары**

1. Жұмыс орындары орналасқан ғимараттар (құрылыстар) құрылысы жағынан өздерінің функционалдық мақсатына және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес болуға тиіс.

2. Жұмыс жабдығы осы жабдық түрі үшін белгіленген қауіпсіздік нормаларына сәйкес келуге, онда тиісті техникалық паспорттары (сертификат), ескерту белгілері

болуға және жұмыскерлердің жұмыс орындарындағы қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін қоршаулармен немесе қорғау құрылғыларымен қамтамасыз етілуге тиіс.

3. Авариялық жолдар мен жұмыскерлердің үй-жайдан шығатын жолдар белгіленуге, бос болуға және ашық ауаға не қауіпсіз аймаққа шығаруға тиіс.

4. Қауіпті аймақтар нақты белгіленуге тиіс. Егер жұмыс орындары жұмыстың сипатына қарай жұмыскерге қауіп-қатер төндіретін қауіпті аймақтарда болса, онда мұндай орындар бұл аймақтарға бөгде адамдардың кіруін бөгейтін құрылғыларымен жабдықталуға тиіс.

Жаяу жүргіншілер мен технологиялық көлік құралдары ұйымның аумағында қауіпсіз жағдайларда жүріп-тұруға тиіс.

5. Жұмыс орындары орналасқан үй-жайдағы температура, жарық, сондай-ақ желдеткіш жұмыс уақыты кезінде санитариялық-эпидемиологиялық талаптарға сәйкес болуға тиіс.

6. Құрылыс алаңында бір мезгілде бірнеше ұйым (екі және одан көп) жұмыс жүргізген кезде осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес олардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын сақтауы бойынша жұмыстарды жалпы үйлестіруді бас мердігер жүзеге асырады.

**Ескерту. 184-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

#### **185-бап. Жұмыскерлерді міндетті медициналық қарап-тексеру**

1. Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден және зерттеп-қараудан өткізуді меншікті қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті.

2. Қауіп жоғары жұмыстарда, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда істейтін жұмыскерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өту талап етілетін кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындайды.

**Ескерту. 185-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 16.04.2018 № 147-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

#### **20-тарау. ЕҢБЕК ҚЫЗМЕТІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЖАЗАТАЙЫМ ОҚИҒАЛАРДЫ ТЕРГЕП-ТЕКСЕРУ ЖӘНЕ ЕСЕПКЕ АЛУ**

**186-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексерудің жалпы ережелері және оларды есепке алу**

1. Жұмыскерлердің, сондай-ақ:

1) кәсіптік практикадан өтіп жүрген кезде оқу орындарында оқитын адамдардың;

2) әскери қызмет, арнаулы мемлекеттік органдарда қызмет өткерумен байланысты емес жұмыстарды орындауға тартылған әскери қызметшілердің, арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің;

3) бас бостандығынан айыру орындарында және сот үкімі бойынша еңбекке тартылған адамдардың;

4) азаматтық қорғау саласындағы әскерилендірілген және өзге де мамандандырылған кәсіби авариялық-құтқару қызметтері мен құралымдарының, әскерилендірілген күзеттің жеке құрамының, авариялардың, дүлей зілзаланың салдарларын жою жөніндегі, адам өмірін және мүлікті құтқару жөніндегі ерікті командалар мүшелерінің еңбек қызметіне байланысты және еңбекке қабілетсіздігіне не қайтыс болуына әкеп соққан денсаулығының зақымдану жағдайлары осы Кодекске сәйкес тергеп-тексерілуге жатады.

2. Еңбекке жарамсыздыққа не қайтыс болуға әкеп соққан, еңбек міндеттерін орындауға байланысты жұмыскерлер, жіберуші тараптың жұмыскерлері денсаулығының зақымдануы, егер олар:

1) жұмыс уақыты басталар алдында немесе аяқталғаннан кейін жұмыс орнын, өндіріс құрал-жабдықтарын, жеке қорғаныш құралдарын дайындау және ретке келтіру және басқа да әрекеттер кезінде;

2) жұмыс орнында болған жұмыс уақыты ішінде, жұмысы қызмет көрсету объектілері арасында жүріп-тұрумен байланысты жұмыскер, жіберуші тараптың жұмыскері бара жатқан жолда, оның ішінде жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың тапсырмасы бойынша бара жатқан жолда, сондай-ақ еңбек міндеттерін орындау кезінде іссапар уақытында;

3) жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап ұсынған көлік құралымен жұмысты орындау орнына бара жатқанда немесе жұмыстан келе жатқанда;

4) жеке көлік құралын қызмет бабында пайдалану құқығына жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың жазбаша келісімі болған кезде өзінің жеке көлік құралымен;

5) жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың мүддесі үшін өз бастамасы бойынша әрекеттер жасау кезінде;

6) вахталық әдіспен жұмыс істейтіндердің жиналу орнынан (вахта кезеңінде тұратын жерінен) жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап ұсынған көлік құралымен жұмысқа бара жатқанда немесе келе жатқанда орын алған болса, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынады.

3. Тергеп-тексеру барысында жұмыскерлер, жіберуші тараптың жұмыскерлері денсаулығының зақымдануы:

1) жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің функционалдық міндеттеріне кірмейтін және жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың мүддесімен байланысты емес жұмыстарды немесе өзге де әрекеттерді зардап шеккен адам өз

бастамасы бойынша орындаған, оның ішінде вахталық әдіспен жұмыс істеу кезінде ауысымаралық демалыс, тынығу мен тамақтануға арналған үзіліс кезінде орындаған кезде;

2) зардап шеккен адамның алкогольдік масаң күйде болуы, оның уытқұмарлық және есірткі заттарды (оларға ұқсас заттарды) пайдалану негізгі себеп болған жағдайда;

3) өз денсаулығына әдейі (қасақана) зиян келтіру нәтижесінде, сондай-ақ зардап шеккен адам қылмыстық құқық бұзушылық жасаған кезде;

4) медициналық қорытындымен расталған, зардап шеккен адам денсаулығының өндірістік факторлардың әсерімен байланысты емес кенеттен нашарлауынан болғаны объективті түрде анықталса, олар еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынуға жатпайды.

4. Кәсіптік аурулар жағдайларын тергеп-тексеруді Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалатын тәртіппен жұмыс беруші халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органмен бірлесіп жүргізеді.

5. Денсаулық сақтау ұйымдарының жауапты лауазымды адамдары жұмыскерлердің өндірістік жарақат алуына немесе денсаулығының еңбек қызметіне байланысты зақымдануына орай бастапқы жүгінген әрбір жағдай туралы жұмыс берушілерге және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, сондай-ақ кәсіптік қатты ауру (улану) жағдайлары туралы халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органды екі жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етуге тиіс.

6. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруді ұйымдастыру және тіркеу үшін жұмыс беруші жауапты болады.

7. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруді ұйымдастыру үшін, сондай-ақ жіберуші тараптың өкілін объектіге не жұмыс орнына жіберу үшін қабылдаушы тарап жауапты болады.

**Ескерту. 186-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);**

**07.07.2020 № 361-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

**187-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезіндегі жұмыс берушінің міндеттері**

1. Жұмыс беруші:

1) зардап шеккен адамға алғашқы медициналық көмек көрсетуді және қажет болған кезде оны денсаулық сақтау ұйымына жеткізуді ұйымдастыруға;

2) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға орнындағы жағдайды (жабдықтар мен механизмдердің, еңбек құрал-жабдықтарының жай-күйін), егер бұл басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндірмесе, ал өндірістік процестің үздіксіздігін бұзу аварияға әкеп соқпайтын болса, оқиға болған кездегі күйде сақтауға, сондай-ақ жазатайым оқиға болған жерді фотосуретке түсіруге;

3) зардап шеккен адамның жақын туыстарын жазатайым оқиға туралы дереу хабардар етуге және осы Кодексте, өзге де нормативтік-құқықтық актілерде айқындалған мемлекеттік органдар мен ұйымдарға хабар жіберуге;

4) арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерін еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру үшін оқиға орнына жіберуге міндетті.

2. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы бір тәулік ішінде еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша:

1) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға;

2) қауіпті өндірістік объектілерде болған жазатайым оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне;

3) кәсіптік ауру немесе улану жағдайлары туралы халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның аумақтық бөлімшесіне;

4) жұмыскерлердің өкілдеріне;

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

6) жазатайым оқиға болған жердегі құқық қорғау органына және арнайы тергеп-тексеруге жататын жағдайларда өндірістік және ведомстволық бақылау мен қадағалаудың уәкілетті органдарына хабарлайды.

2-1. Жұмыс беруші жазатайым оқиғаның басталғаны туралы өзіне белгілі бола салысымен дереу, бірақ үш жұмыс күнінен кешіктірмей, жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға шарт жасасқан сақтандыру ұйымын хабардар етеді.

3. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссияның талабы бойынша жұмыс беруші меншікті қаражаты есебінен:

1) техникалық есеп-қисаптардың орындалуын, зертханалық зерттеулердің, сынақтардың, басқа да сараптама жұмыстарының жүргізілуін және осы мақсаттарда сарапшы мамандардың тартылуын;

2) оқиға орнын және зақым келтірілген объектілерді фотосуретке түсіруді, жоспарлар, эскиздер, схемалар жасауды;

3) тексеру жүргізу үшін қажетті көлік, қызметтік үй-жай, байланыс құралдарын, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беруді;

4) мыналарды:

жұмыс орнының жай-күйін, қауіпті және (немесе) зиянды өндірістік факторлардың бар-жоғын сипаттайтын құжаттарды (жоспарларды, эскиздерді, схемаларды, ал қажет болғанда оқиға орнының фото- және бейнематериалдарын және басқаларды);

нұсқауларды тіркеу журналдарынан және зардап шеккен адамдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімін тексеру хаттамаларынан, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға куәгерлері мен лауазымды адамдардан жауап алу хаттамаларынан, зардап шеккен адамдардың түсініктемелерінен, мамандардың сараптамалық қорытындыларынан үзінді көшірмелерді;

зертханалық зерттеулер мен эксперименттердің нәтижелерін;

зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымның сипаты мен ауырлық дәрежесі немесе оның қайтыс болуының себебі туралы, алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масаңдық белгілерінің бары (жоғы) туралы медициналық қорытындыны;

зардап шеккен адамға арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдары берілгенін растайтын құжаттардың көшірмелерін;

көрсетілген өндірісте (объектіде) мемлекеттік еңбек инспекторлары мен аумақтық мемлекеттік қадағалау органының лауазымды адамдарының (егер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға осы органның бақылауындағы ұйымда немесе объектіде орын алса) бұрын берілген нұсқамаларынан үзінді көшірмелерді;

комиссияның қалауы бойынша істің қаралуына қатысы бар басқа да құжаттарды беруді қамтамасыз етеді.

**Ескерту. 187-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**  
**187-1-бап. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезіндегі қабылдаушы тараптың міндеттері**

1. Қабылдаушы тарап:

1) жіберуші тараптың зардап шеккен жұмыскеріне алғашқы медициналық көмек көрсетуді және қажет болған кезде оны денсаулық сақтау ұйымына жеткізуді ұйымдастыруға;

2) тергеп-тексеру басталғанға дейін еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға орнындағы жағдайды (жабдық пен механизмдердің, еңбек құралының жай-күйін), егер бұл басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндірмесе, ал өндірістік процестің үздіксіздігін бұзу аварияға алып келмесе, оқиға болған кездегі күйде сақтауға, сондай-ақ жазатайым оқиға орнын фотосуретке түсіруге;

3) жіберуші тарапқа жазатайым оқиға туралы дереу хабарлауға;

4) арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерін жіберуші тарап жұмыскерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру үшін оқиға орнына жіберуге міндетті.



Ескерту. 20-тарау 187-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.

### **188-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияны құру тәртібі және оның құрамы**

1. Арнайы тергеп-тексерілуге жататын жағдайларды қоспағанда, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде жұмыс берушінің актісімен құрылатын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:

1) төраға – ұйымның (өндірістік қызметтің) басшысы немесе оның орынбасары, ал олар болмаған кезде жұмыс берушінің уәкілетті өкілі;

2) мүшелері – ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің басшысы және жұмыскерлердің өкілі.

2. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға болған тиісті учаскедегі еңбек қауіпсіздігіне тікелей жауап беретін лауазымды адам тергеп-тексеруді жүргізу кезінде комиссия құрамына енгізілмейді.

3. Арнайы тергеп-тексеруге:

1) ауыр немесе адам өлімімен аяқталған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар;

2) зардап шеккен адамдардың өндірістік жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан да көп жұмыскерлер ұшыраған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғалар;

3) қатты уланудың топтық оқиғалары жатады.

4. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеруді еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытындыны алған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде мынадай құрамда құрған комиссия жүргізеді:

1) төраға – мемлекеттік еңбек инспекторы;

2) мүшелері – жұмыс беруші және жұмыскерлердің өкілі.

Екі адам қайтыс болған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқаратын комиссия жүргізеді.

Үштен бес адамға дейін қайтыс болған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, ал бес адамнан көп қайтыс болғанда Қазақстан Республикасының Үкіметі құратын комиссия жүргізеді.

5. Қауіпті өндірістік объектідегі аварияның салдарынан техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар кезінде болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның немесе

оның аумақтық бөлімшесінің өкілі комиссия төрағасы болып тағайындалады. Бұл жағдайда мемлекеттік еңбек инспекторы комиссия мүшесі болады.

6. Комиссия құрамына сондай-ақ мыналар кіреді:

1) қауіпті өндірістік объектілерде, сондай-ақ электр энергетикасы саласы ұйымдарында болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде – өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектор және мемлекеттік энергетикалық қадағалауды және бақылауды жүзеге асыратын лауазымды адам;

2) қатты улану жағдайында – халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілдері;

3) басқа ұйымның аумағында орналасқан және жұмыс жүргізіп жатқан ұйымның жұмыскерімен немесе өндірістік тапсырманы (қызметтік немесе шарттық міндеттерді) орындау үшін басқа ұйымға жіберілген жұмыскермен болған, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға кезінде – аумағында жазатайым оқиға болған ұйымның жауапты өкілі.

7. Комиссияның жұмысына жұмыс берушімен немесе зардап шеккен адаммен тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымының өкілі қатысуға құқылы.

8. Жұмыс беруші жеке тұлғада болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге жұмыс беруші немесе оның уәкілеттік берілген өкілі, жұмыскерлердің өкілі, жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге шарт негізінде де тартылуы мүмкін еңбекті қорғау жөніндегі маман қатысады.

9. Сараптамалық қорытындыны талап ететін мәселелерді шешу үшін арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның төрағасы ғылыми-зерттеу ұйымдарының және бақылау-қадағалау органдарының мамандары арасынан сараптамалық кіші комиссияларды жұмыс берушінің қаражаты есебінен құруға құқылы.

**188-1-бап. Жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияны құру тәртібі және оның құрамы**

1. Арнайы тергеп-тексеруге жататын жағдайларды қоспағанда, жіберуші тарап жұмыскерлерінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алынған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде қабылдаушы тараптың актісімен құрылатын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:

1) төраға – қабылдаушы тарап ұйымының (өндірістік қызметтің) басшысы немесе оның орынбасары, ал олар болмаған кезде – қабылдаушы тараптың уәкілетті өкілі;

2) төрағаның орынбасары – жіберуші тарап ұйымының басшысы немесе оның орынбасары, ал олар болмаған кезде – жіберуші тараптың уәкілетті өкілі;

3) мүшелері – ұйымның (қабылдаушы тарап) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің басшысы және жіберуші тарап жұмыскерлерінің өкілі.

2. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға болған тиісті учаскедегі еңбек қауіпсіздігіне тікелей жауап беретін қабылдаушы тараптың лауазымды адамы тергеп-тексеруді жүргізу кезінде комиссия құрамына енгізілмейді.

3. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеруді еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алынған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде құратын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:

1) төраға – мемлекеттік еңбек инспекторы;

2) мүшелері – қабылдаушы тарап ұйымының (өндірістік қызметтің) басшысы немесе оның орынбасары, сондай-ақ жіберуші тарап ұйымының басшысы немесе оның орынбасары және жіберуші тарап жұмыскерінің өкілі.

Еңбек қызметіне байланысты, екі адам қайтыс болған топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқаратын комиссия жүргізеді.

Еңбек қызметіне байланысты, үштен бес адамға дейін қайтыс болған топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган құратын, ал бестен көп адам қайтыс болған кезде Қазақстан Республикасының Үкіметі құратын комиссия жүргізеді.

**Ескерту. 20-тарау 188-1-баппен толықтырылды - ҚР 19.12.2020 № 386-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңымен.**

### **189-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібі**

1. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру мерзімі комиссия құрылған күннен бастап он жұмыс күнінен аспауға тиіс.

Тергеп-тексеруді белгіленген мерзімде аяқтауға объективті кедергі келтіретін мән-жайлар туындаған кезде тергеп-тексеру мерзімдері комиссияның хаттамалық шешімімен он жұмыс күніне екі реттен асырмай ұзартылуы мүмкін.

2. Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдарға уақтылы хабарланбаған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар зардап шеккен адамның немесе оның өкілетті өкілінің өтініші бойынша өтініш тіркелген күннен бастап он жұмыс күні ішінде тергеп-тексеріледі.

3. Комиссия әрбір тергеп-тексеру жағдайында оқиға куәгерлерін, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген адамдарды анықтайды және олардан жауап алады, жұмыс берушіден қажетті ақпарат және мүмкін болса, зардап шеккен адамнан түсініктеме алады.

4. Арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының келісімінсіз куәлардан, куәгерлерден жауап алуды, сондай-ақ ресми тағайындалған комиссия жұмыс істеп

жатқан күндерде кез келген біреудің немесе өзге де комиссияның осы еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаға қатысты қатар тергеп-тексерулер жүргізуіне үзілді-кесілді тыйым салынады.

5. Комиссия жиналған құжаттар мен материалдар негізінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаның мән-жайлары мен себептерін айқындайды, жазатайым оқиғаның жұмыс берушінің өндірістік қызметімен байланысын және тиісінше, зардап шеккен адамның оқиға орнында болуы оның еңбек міндеттерін орындауы екені түсіндірілгенін анықтайды, жазатайым оқиғаны еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға ретінде немесе еңбек қызметіне байланысты емес жазатайым оқиға ретінде сыныптайды, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына жол берген адамдарды айқындайды және өндірістегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың себептерін жою және алдын алу жөніндегі шараларды белгілейді.

6. Ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе адам өлімімен аяқталған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны, зардап шеккен адамдардың өндірістік жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан көп жұмыскер ұшыраған топтық жазатайым оқиғаны және жұмыскерлердің топтық қатты улану жағдайын тергеп-тексеру еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша арнайы тергеп-тексеру актісімен ресімделеді.

7. Көлік құралдарының авариясы салдарынан болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті органның тергеп-тексеру материалдары негізінде жүргізіледі.

8. Жол жүрісі қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті орган еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссия төрағасының талабы бойынша тергеп-тексеру материалдарының көшірмелерін көлік оқиғасы болған күннен бастап бес күн мерзімде беруге міндетті.

9. Режимдік объектілердегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның жұмыс жағдайлары осы объектілерде болуға арналған рұқсаттың ерекшеліктері ескеріле отырып айқындалады.

10. Ұйым объектілеріндегі жарылыстың, авариялардың, қираудың, өрттің және басқа да жағдайлардың салдарынан зардап шеккен адамды (зардап шеккен адамдарды), жоғалған адамды (жоғалған адамдарды) іздеудің аяқталуын арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссия авариялық-құтқару қызметі немесе құралымы басшысының және сарапшы мамандардың қорытындысы негізінде айқындайды.

## **190-бап. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру материалдарын ресімдеу тәртібі және оларды есепке алу**

1. Жұмыскердің (жұмыскерлердің) еңбекке қабілеттілігін жоғалтуына әкеп соққан және еңбек қызметіне байланысты әрбір жазатайым оқиға медициналық қорытындыға (ұсынымға) сәйкес тергеп-тексерілуге жатады.

Ауыр зардаптарға әкеп соққан, адам өлімімен аяқталған және еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғалар арнайы тергеп-тексерілуге жатады.

Тергеп-тексеру, арнайы тергеп-тексеру актілерінің нысандарын және еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға, кәсіптік ауру туралы актілердің нысандарын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілейді.

2. Акт тергеп-тексеру материалдарына сәйкес және комиссия мүшелері көпшілігінің пікірлері ескеріле отырып ресімделуге тиіс.

Егер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссия өрескел абайсыздық зиянның туындауына немесе оның ұлғаюына себеп болғандығын анықтаса, онда комиссия тараптардың сабақтас жауаптылығын қолданады және жұмыскер мен жұмыс беруші кінәсінің дәрежесін пайызбен айқындайды.

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерінің біреуі комиссияның (көпшіліктің) тұжырымдарымен келіспеген жағдайда, ол тергеп-тексеру аяқталған кезден бастап екі жұмыс күні ішінде өзінің уәжді пікірін тергеп-тексеру материалына қосу үшін жазбаша түрде ұсынады. Ол арнайы тергеп-тексеру актісіне "ерекше пікірге қара" деген ескертпемен қол қояды.

3. Тергеп-тексеру нәтижесімен келіспеген немесе еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы акт уақтылы ресімделмеген жағдайда, зардап шегушінің немесе оның сенім білдірген адамының, жұмыскерлер өкілінің жұмыс берушіге жазбаша өтініш беруге құқығы бар, ол он жұмыс күні ішінде олардың өтінішін қарауға және мәні бойынша шешім қабылдауға міндетті.

4. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, ресімдеу және тіркеу мәселелері бойынша келіспеушіліктерді:

1) жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келіспеушілік жағдайында мемлекеттік еңбек инспекторы немесе сот;

2) жұмыс беруші, жұмыскер мен төмен тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы не қауіпті өндірістік объектілерде болған оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектор арасындағы келіспеушілік жағдайында тиісті жоғары тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы немесе сот қарайды.

Мемлекеттік еңбек инспекторының еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру мәселелері жөніндегі шешімі еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша қорытынды түрінде ресімделеді.

5. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдарында тергеп-тексеру актісімен қатар:

1) зардап шеккен адамның еңбекті қорғау бойынша оқытудан өткені және нұсқау алғаны, сондай-ақ алдын ала және мерзімдік медициналық қарап тексеруден өткені туралы мәліметтер;

2) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жауап алу хаттамалары және оқиға куәгерлерінің, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының сақталуына жауапты лауазымды адамдардың түсініктемелері;

3) оқиға орнының жоспарлары, схемалары мен фотосуреттері;

4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын регламенттейтін нұсқаулықтардан, ережелерден, бұйрықтардан және басқа да актілерден үзінді көшірмелер, өндірістегі саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге жауапты лауазымды адамдардың міндеттері мен жауаптылығы және басқалар;

5) зардап шеккен адамның денсаулығына келтірілген зақымның сипаты мен ауырлығы (қайтыс болу себебі) туралы медициналық қорытынды;

6) зертханалық және басқа зерттеулердің, эксперименттердің, сараптамалардың, талдаулардың нәтижелері және басқалар;

7) мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысы (ол бар болған кезде);

8) жұмыс берушіге келтірілген материалдық зиян туралы мәліметтер;

9) жұмыс берушінің зардап шегушіге (оның отбасы мүшелеріне) денсаулығына келтірілген зиянды өтеу және жол берілген оқиғаға кінәлі лауазымды адамдарды жауаптылыққа тарту туралы бұйрығы;

10) қоса берілетін құжаттардың тізбесі қамтылуға тиіс.

Осы тармақта көрсетілген материалдар болмаған жағдайда, жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру актісінде себептері көрсетіле отырып, тиісті ақпарат көрсетіледі.

6. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты әрбір жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін, тергеп-тексеру материалдарына сәйкес үш жұмыс күнінен кешіктірмей жазатайым оқиға туралы актіні ресімдеуге міндетті.

7. Белгіленген нысан бойынша кәсіптік ауру актісін сараптамалық кәсіптік-патологиялық комиссияның қорытындысы негізінде жұмыс беруші толтырады

8. Жазатайым оқиға туралы акт толтырылып, оған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметінің және ұйым бөлімшесінің басшылары, ұйым жұмыскерлерінің өкілі, улану жағдайларында халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілі де қол қояды.

Жазатайым оқиға туралы актіні жұмыс беруші бекітеді және ұйымның мөрімен (болған кезде) куәландырылады.

Егер жұмыс беруші жеке тұлға болса, онда жазатайым оқиға туралы актіні жұмыс беруші толтырып, оған қол қояды және нотариат куәландырады.

9. Тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жазатайым оқиға туралы актінің бір данасы зардап шеккен адамға немесе оның сенім білдірілген адамына беріледі, бұдан басқа мыналарға:

1) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыру шартын жасасқан сақтандыру ұйымына;

2) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға қағаз және электрондық жеткізгіштерде;

3) улану жағдайында халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органға жіберіледі.

10. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеру материалдарының көшірмесін жұмыс беруші еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға береді. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру аяқталғаннан кейін мемлекеттік еңбек инспекторы арнайы тергеп-тексеру материалдарының көшірмесін жеті жұмыс күні ішінде аумақтық полиция органына жібереді, ол Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тиісті шешім қабылдайды және қабылданған шешім туралы жиырма жұмыс күнінен кешіктірмей хабарлайды.

11. Зардап шеккен адамның немесе жұмыскерлер өкілінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексерудің барлық материалдарымен танысуға және қажетті үзінді көшірмелер жасауды жүзеге асыруға құқығы бар.

12. Жұмыс беруші актімен ресімделген әрбір жазатайым оқиғаны еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және өндірістегі денсаулыққа келтірілген өзге де зақымдануларды тіркеу журналына енгізеді. Журнал еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша жүргізіледі. Еңбекке уақытша қабілетсіздік және өндірістік жарақаттану туралы алғашқы статистикалық деректер мемлекеттік статистика саласындағы уәкілетті орган бекіткен статистикалық әдіснамаға сәйкес беріледі.

13. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары ұйымда (жұмыс берушіде) қырық бес жыл бойы сақталуға тиіс, ұйым таратылған жағдайда жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру материалдары міндетті түрде сол ұйым жұмыс істеген жер бойынша мемлекеттік архивке тапсырылуға тиіс.

14. Жұмыс беруші немесе оның өкілі уақыт өте келе ауыр немесе адам өліміне әкеп соққан жазатайым оқиғалар санатына ауысқан еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар туралы – еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға, ал сақтандыру жағдайлары туралы сақтандыру ұйымына хабарлайды.

**Ескерту. 190-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 04.05.2020 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **5-БӨЛІМ. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН БАҚЫЛАУ**

### **21-тарау. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН МЕМЛЕКЕТТІК БАҚЫЛАУ**

**191-бап. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру**

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторларына:

1) Қазақстан Республикасының Бас мемлекеттік еңбек инспекторы – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның лауазымды адамы;

2) бас мемлекеттік еңбек инспекторлары – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның лауазымды адамдары;

3) облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органының басшысы;

4) мемлекеттік еңбек инспекторлары – облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органының лауазымды адамдары жатады.

3. Мемлекеттік еңбек инспекторлары қызметтік міндеттерін атқару кезінде заңмен қорғалады және Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерін басшылыққа алады.

4. Мемлекеттік еңбек инспекторына қызметтік міндеттерін орындауға кедергі келтірген адамдар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

5. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау, егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес тексеру және бақылау субъектісіне (объектісіне) бару арқылы профилактикалық бақылау нысанында жүзеге асырылады.

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

Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, сондай-ақ мұндай оқиғаларды туындатқан себептерді жою жөніндегі іс-шаралардың орындалуын бақылау және бақылау субъектісіне бару арқылы жүргізілетін бақылаудың өзге де түрлері шеңберінде мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін тексерулер жұмыс берушіге алдын ала хабарламай жүргізіледі және Қазақстан Республикасының мемлекеттік құқықтық статистика мен арнайы есепке алу туралы заңнамасына сәйкес тіркелуге және есепке алуға жатпайды.

**Ескерту. 191-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**192-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясы қызметінің қағидаттары мен негізгі міндеттері**



Мемлекеттік еңбек инспекциясының қызметі жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу, сақтау және қорғау, заңдылық, объективтілік, тәуелсіздік және жариялылық қағидаттары негізінде жүзеге асырылады.

Мемлекеттік еңбек инспекциясының негізгі міндеттері:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ету;

2) қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықты қоса алғанда, жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының сақталуын және қорғалуын қамтамасыз ету;

3) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін, арыздарын және шағымдарын қарау болып табылады.

### **193-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының құқықтары**

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде мемлекеттік еңбек инспекторларының:

1) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу мақсатында жұмыс берушілерге кедергісіз баруға;

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

3) жұмыс берушілерден, жұмыскерлерден (олардың өкілдерінен) өздеріне жүктелген функцияларды орындауға қажетті құжаттарды, түсініктемелерді, ақпаратты сұратуға және алуға;

4) жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар, қорытындылар беруге, сондай-ақ әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы хаттамалар мен қаулылар толтыруға, әкімшілік жазалар қолдануға;

5) өз құзыретіне кіретін мәселелер бойынша түсініктемелер беруге;

6) жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметі және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуы Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерінің талаптарына сәйкессіздігі анықталған кезде оларды бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзімде сотқа міндетті түрде талап арыз бере отырып, тоқтата тұруға (тыйым салуға) құқығы бар.

Ұйымның Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерінің талаптарына жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін, мұны жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметін және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуын тоқтата тұру (тыйым салу) жолымен жою мүмкін болмайтын сәйкессіздігі анықталған жағдайда, Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік еңбек инспекторы, облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас

мемлекеттік еңбек инспекторы ұйымның қызметін бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзімде сотқа міндетті түрде талап арыз бере отырып, тоқтата тұруға (тыйым салуға) құқылы.

Осы тармақшада жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қатер деп жұмыскерлердің өндірістік жарақаттар алу ықтималдығын не қайтыс болу тәуекелін түсіну керек;

7) жұмыс орындарында белгіленген талаптарға сай келмейтін арнайы киімнің және басқа да жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарының берілуі мен пайдаланылуына тыйым салуға;

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

9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруге;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан, нұсқау алудан, білімін тексеруден өтпеген жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбек қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды жұмыстан шеттету, сондай-ақ кінәлі адамдарды жауаптылыққа тарту үшін жұмыс берушілер орындауға міндетті нұсқамалар беруге;

11) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу, мемлекеттік еңбек инспекторларының актілерін жұмыс берушілердің орындамауы фактілері бойынша ақпаратты, талап арыздарды және өзге де материалдарды тиісті құқық қорғау органдарына және соттарға жіберуге;

12) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі білімді тексеруге қатысуға;

13) жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасында және Қазақстан Республикасының халықтың көші-қоны туралы заңнамасында белгіленген, шетелдік жұмыс күшін тарту тәртібі мен шарттарын сақтауы тұрғысынан тексеру жүргізуге;

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

15) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру кезінде азаматтармен және жұмыскерлердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасасуға;

16) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқығы бар.

Ескерту. 193-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 156-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі);

04.05.2020 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.

**194-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторларының міндеттері**

Мемлекеттік еңбек инспекторлары:

- 1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыруға;
- 2) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының орындалуын тексеруді уақтылы және сапалы жүргізуге;
- 3) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарын жою жөніндегі шараларды қабылдау мақсатында осындай бұзушылықтар туралы жұмыс берушілерді (олардың өкілдерін) хабардар етуге;
- 4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өтініштерін уақтылы қарауға;
- 5) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының бұзылуына әкеп соғатын себептер мен мән-жайларды анықтауға, оларды жою және бұзылған еңбек құқықтарын қалпына келтіру жөнінде ұсынымдар беруге;
- 6) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге қатысуға;
- 7) еңбек заңнамасының бұзылу себептерін жинауды, талдауды және қорытуды жүзеге асыруға, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының бұзылуының алдын алу жөніндегі жұмысты күшейтуге бағытталған шараларды әзірлеу мен қабылдауға қатысуға;
- 8) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;
- 9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану мәселелері бойынша түсіндіру жұмысын жүргізуге міндетті.

### **195-бап. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері**

1. Тексеру нәтижелері бойынша мемлекеттік еңбек инспекторы Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес тексеру нәтижелері туралы акт жасайды.

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының анықталған бұзушылықтарына қарай мемлекеттік еңбек инспекторы төмендегідей актілер шығарады (жасайды):

1) мыналар:

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарды жою туралы;

жарақаттану қаупі бар және авариялық ахуалдардың туындауын болғызбау үшін өндірістік объектілер мен жабдықтардағы, сондай-ақ өндірістік процестердегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі профилактикалық жұмыстарды жүргізу туралы;

жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметін және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуын немесе тұтастай қызметті тоқтата тұру (тыйым салу) туралы;

жұмыс берушінің жалақы төлеуі туралы нұсқама.

Бұл ретте қызметті тоқтата тұру (тыйым салу) туралы акт осы Кодекстің 193-бабының 6) тармақшасына сәйкес берілген қызметті тоқтата тұру (тыйым салу) туралы талап арыз бойынша сот азаматтық іс қозғағанға дейін қолданылады.

2) әкімшілік құқық бұзушылық туралы хаттама;

3) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша іс жүргізуді тоқтату туралы қаулы;

4) әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша қаулы;

5) мемлекеттік еңбек инспекторының қорытындысы.

2. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері жұмыс берушілер мен лауазымды адамдардың осы Кодекстің 198-бабының 3-тармағының талаптарын ескере отырып, Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын бұзушылықтарына ықпал етудің құқықтық шаралары болып табылады. Актілер екі данада жасалады, оның біреуі қол қойғызылып, жұмыс берушіге тапсырылады.

3. Мемлекеттік еңбек инспекторының актілері лауазымды адамдардың, жеке және заңды тұлғалардың орындауы үшін міндетті.

4. Мемлекеттік еңбек инспекторы актілерінің нысанын еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітеді.

**Ескерту. 195-бапқа өзгерістер енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 321-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 26.06.2020 № 349-VI (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) Заңдарымен.**

**196-бап. Мемлекеттік еңбек инспекциясының басқа мемлекеттік органдармен және ұйымдармен өзара іс-қимыл жасасуы**

1. Мемлекеттік еңбек инспекциясы өз қызметін басқа мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарымен, жұмыскерлердің өкілдерімен, қоғамдық бірлестіктермен, басқа да ұйымдармен өзара іс-қимыл жасай отырып жүзеге асырады.

2. Мемлекеттік органдар мемлекеттік еңбек инспекторына Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі міндеттерін орындауына жәрдемдесуге міндетті.

**197-бап. Бақылау субъектісіне бару арқылы жүргізілетін бақылаудың өзге де нысандары**

**Ескерту. 197-бап алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**198-бап. Мемлекеттік бақылауды жүзеге асыратын мемлекеттік еңбек инспекторының шешімдеріне, әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасау тәртібі**

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау жүзеге асырылған кезде жұмыс берушінің құқықтары мен заңды мүдделері бұзылған жағдайда, жұмыс беруші мемлекеттік еңбек инспекторының әрекеттеріне (

әрекетсіздігіне) жоғары тұрған мемлекеттік инспекторға және (немесе) сотқа осы баптың 3-тармағының талаптарын ескере отырып, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен шағым жасауға құқылы.

2. Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік еңбек инспекторы немесе облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың мемлекеттік еңбек инспекторы әрекеттерге (әрекетсіздікке) немесе актілерге жеке және (немесе) заңды тұлғалардың өтініштері (шағымдары) бойынша шешім шығарылғанға дейін төмен тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы актілерінің орындалуын тоқтата тұруға, олардың күшін жоюға не кері қайтарып алуға құқылы.

3. Жұмыс берушінің жалақы төлеуі туралы нұсқамаға жоғары тұрған мемлекеттік еңбек инспекторына немесе сотқа нұсқама алынған күннен бастап он жұмыс күні ішінде шағым жасалуы мүмкін.

Нұсқама мемлекеттік еңбек инспекторы белгілеген мерзімде орындалмаған жағдайда және шағым жасауға арналған мерзім өткеннен кейін, егер оған шағым жасалмаса, нұсқама көрсетілген мерзімдер өткен соң үш жұмыс күнінен кешіктірілмей "Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес аумағы бойынша тиісті әділет органына не жеке сот орындаушыларының өңірлік палатасына мәжбүрлеп орындатуға жіберіледі.

Нұсқамаға шағым келіп түскен күннен бастап жоғары тұрған мемлекеттік еңбек инспекторы он жұмыс күні ішінде шағым бойынша тиісті шешім қабылдайды.

Нұсқамаға сот тәртібімен шағым жасалған жағдайда, ол сот актісі заңды күшіне енген күнінен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей "Атқарушылық іс жүргізу және сот орындаушыларының мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес аумағы бойынша тиісті әділет органына не жеке сот орындаушыларының өңірлік палатасына мәжбүрлеп орындатуға жіберіледі.

**Ескерту. 198-бапқа өзгеріс енгізілді – ҚР 26.06.2020 № 349-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **199-бап. Ведомстволық есепке алу**

**Ескерту. 199-бап алып тасталды - ҚР 24.05.2018 № 156-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **200-бап. Жұмыс берушінің қызметін декларациялау**

Жұмыс берушінің қызметін декларациялауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган жұмыс берушілердің өңірлік бірлестіктерімен (қауымдастықтарымен, одақтарымен) және аумақтық кәсіптік одақтар бірлестіктерімен бірлесіп жүзеге асырады.

Декларациялау өлшемшарттарды (көрсеткіштерді) салыстыру арқылы жүзеге асырылады, олар бойынша жұмыс беруші өз қызметінің Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігіне өз бетінше бағалау жүргізеді.

Жұмыс беруші декларациялау бойынша мәліметтерді еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйеге енгізеді.

Қызметі Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келеді деп танылған жұмыс берушілерге үш жыл мерзімге сенім сертификаты табыс етіледі, бұл Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес бақылау субъектісіне (объектісіне) бару арқылы профилактикалық бақылау жүргізудің жартыжылдық тізімін қалыптастыру кезінде ескеріледі.

**Ескерту. 200-бап жаңа редакцияда - ҚР 24.05.2018 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **22-тарау. ІШКІ БАҚЫЛАУ**

### **201-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау**

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау еңбекті қорғауды басқару жүйесін құруды және енгізуді, еңбек жағдайларының жай-күйін байқауды ұйымдастыруды, өндірістік бақылаудың деректеріне жедел талдау жүргізуді, кәсіптік тәуекелді бағалауды және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға келмейтін анықталған сәйкессіздіктерді жою жөнінде шаралар қабылдауды қамтиды.

2. Жұмыс беруші жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі белгіленген талаптарды сақтау және анықталатын бұзушылықтарды жою бойынша шұғыл шаралар қабылдау мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асырады.

**Ескерту. 201-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

### **202-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыру тетігі**

1. Жұмыскерлерінің саны елуден асатын, өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуына ішкі бақылауды жүзеге асыру мақсатында жұмыс беруші ұйымның тікелей бірінші басшысына немесе ол уәкілеттік берген адамға бағынатын еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметін құрады.

2. Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган әзірлейді.

3. Жұмыскерлерінің саны елуге дейінгі жұмыс беруші қызмет ерекшелігін ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман лауазымын енгізеді не еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді басқа маманға жүктейді.

4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі немесе осы баптың 3-тармағында көрсетілген маман:

1) өндірістік, тұрмыстық және басқа да үй-жайларға кедергісіз кіруге және қарап-тексеруге;

2) қауіпсіз және саламатты еңбек жағдайларын жасау, ұйымның құрылымдық бөлімшелерінде өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі профилактикалық іс-шаралардың әзірленуін және орындалуын бақылауды жүзеге асыруға;

3) ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің жұмыскерлеріне анықталған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын бұзушылықтарды жою жөнінде шаралар қолдану туралы орындалуы міндетті нұсқаулар беруге құқылы.

5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі немесе осы баптың 3-тармағында көрсетілген маман:

1) ай сайын ұйымдарда өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың жай-күйі мен себептеріне талдау жүргізуге және олардың алдын алу іс-шараларын әзірлеуге және оларды тұрақты сақтау үшін ұйымның электрондық дерекқорына енгізуге;

2) жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқау беруді және білімін тексеруді ұйымдастыруға;

3) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

6. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру жеке немесе заң тұлғалармен шарттық негізде жүзеге асырылуы мүмкін.

**Ескерту. 202-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

**203-бап. Ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес**

1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша он бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді.

2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті екі жылда бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің арасынан кеңес мүшелері сайлайтын тәраға басқарады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші және жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен

іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексерулер жүргізуін ұйымдастырады.

5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

**Ескерту. 203-бапқа өзгеріс енгізілді - ҚР 24.05.2018 № 321-VI Заңымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).**

## **23-тарау. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

### **204-бап. Осы Кодексті қолданысқа енгізу тәртібі**

1. Осы Кодекс 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізіледі.

2. 2017 жылғы 1 қаңтардан бастап:

1) 1-баптың 1-тармағының 64) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

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

2) 26-баптың 1-тармағының 4) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

"4) шетелдік жұмыс күшін тартуға жергілікті атқарушы органның рұқсатын не халықтың көші-қоны мәселелері жөніндегі уәкілетті орган айқындайтын тәртіппен шетелдік жұмыскерлерге өз бетінше жұмысқа орналасу үшін берілген біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы алғанға дейін не Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі белгілеген тәртіппен ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге беретін рұқсатты алғанға дейін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе ерекшеліктерді сақтамай, Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктермен және азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шартын жасасуға жол берілмейді.";

3) 30-баптың 1-тармағының 6) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

"6) өз бетінше жұмысқа орналасу үшін келетін шетелдік жұмыскерлердің еңбек қызметін жүзеге асыруының Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін



мерзімдері, жергілікті атқарушы орган шетелдік жұмыс күшін тартуға берген рұқсаттар не ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге берген рұқсат шегінде жасалуы мүмкін.";

4) 57-баптың 1-тармағының 1) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

"1) жергілікті атқарушы органдар шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсатты қайтарып алған не тұруға ықтиярхаттың қолданылу мерзімі өткен кезде;"

5) 60-баптың 3) тармақшасы мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

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

3. Осы Кодекс қолданысқа енгізілген күннен бастап мыналардың күші жойылды деп танылсын:

1) 2007 жылғы 15 мамырдағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., № 9, 65-құжат; № 19, 147-құжат; № 20, 152-құжат; № 24, 178-құжат; 2008 ж., № 21, 97-құжат; № 23, 114-құжат; 2009 ж., № 8, 44-құжат; № 9-10, 50-құжат; № 17, 82-құжат; № 18, 84-құжат; № 24, 122, 134-құжаттар; 2010 ж., № 5, 23-құжат; № 10, 48-құжат; № 24, 146, 148-құжаттар; 2011 ж., № 1, 2, 3-құжаттар; № 11, 102-құжат; № 16, 128-құжат; 2012 ж., № 3, 26-құжат; № 4, 32-құжат; № 5, 41-құжат; № 6, 45-құжат; № 13, 91-құжат; № 14, 92-құжат; № 15, 97-құжат; № 21-22, 123-құжат; 2013 ж., № 2, 13-құжат; № 3, 15-құжат; № 7, 36-құжат; № 9, 51-құжат; № 10-11, 56-құжат; № 14, 72, 75-құжаттар; № 15, 78, 81-құжаттар; № 16, 83-құжат; № 23-24, 116-құжат; 2014 ж., № 2, 10-құжат; № 7, 37-құжат; № 8, 44, 49-құжаттар; № 11, 67-құжат; № 14, 84-құжат; № 16, 90-құжат; № 19-I, 19-II, 96-құжат; № 21, 122-құжат; № 23, 143-құжат; 2015 ж., № 1, 2-құжат; № 3, 13-құжат; № 7, 33-құжат; № 8, 45-құжат; № 10, 50-құжат; № 11, 56-құжат; № 14, 72-құжат; № 15, 78-құжат);

2) "Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін қолданысқа енгізу туралы" 2007 жылғы 15 мамырдағы Қазақстан Республикасының Заңы (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., № 9, 66-құжат).

*Қазақстан Республикасының  
Президенті*

*Н. Назарбаев*