Трудовой кодекс Республики Казахстан

Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года N 251

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) гражданская служба - профессиональная деятельность гражданских служащих по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций казенных предприятий, государственных учреждений и осуществление технического обслуживания и обеспечение функционирования государственных органов;

2) гражданский служащий - лицо, занимающее в установленном законодательством Республики Казахстан порядке оплачиваемую штатную должность в казенных предприятиях, государственных учреждениях и осуществляющее должностные полномочия в целях реализации их задач и функций и осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов;

3) минимальный размер месячной заработной платы - гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им норм труда (трудовых обязанностей) в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных настоящим Кодексом, в месяц;

4) специальная одежда - одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные предметы, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) тяжелые работы - виды деятельности работника, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и переноской вручную (десяти килограммов и более) тяжестей и требующие больших физических усилий (расход энергии более 250 ккал/час);

6) сменная работа - работа в две либо в три или четыре рабочих смены в течение суток;

7) социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

8) соглашение генеральное, отраслевое (тарифное), региональное (далее - соглашение) - правовой акт, заключаемый между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях;

9) простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера;

10) квалификационная категория (разряд) - уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ;

11) примирительная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

12) примирительные процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней - в трудовом арбитраже;

13) посредник - физическое или юридическое лицо, привлекаемое сторонами трудовых отношений для оказания услуг по разрешению трудового спора;

14) отпуск - освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных настоящим Кодексом, средней заработной платы;

15) труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества;

16) оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

17) минимальный стандарт оплаты труда (МСОТ) - гарантированный для соблюдения минимальный размер месячной заработной платы работника, занятого на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, включающий в себя минимальный набор продуктов питания, товаров и услуг, необходимых для восстановления жизненных сил и энергии работника, подвергающегося в процессе работы воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов;

18) гигиена труда - комплекс санитарно-эпидемиологических мер и средств по сохранению здоровья работников, профилактике неблагоприятных воздействий производственной среды и трудового процесса;

19) трудовой спор - разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;

20) трудовое посредничество - содействие населению в трудоустройстве, оказываемое уполномоченным органом по вопросам занятости, а также частным агентством занятости;

21) условия труда - условия оплаты, нормирования труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда;

22) уполномоченный государственный орган по труду – центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

23) местный орган по инспекции труда – структурное подразделение местных исполнительных органов области, города республиканского значения, столицы, осуществляющее в пределах соответствующей административно-территориальной единицы полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

24) трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;

25) отношения, непосредственно связанные с трудовыми, - отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

26) безопасность труда - состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности;

27) условия безопасности труда - соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей;

28) мониторинг безопасности и охраны труда - система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, а также оценка и прогноз состояния безопасности и охраны труда;

29) нормативы в области безопасности и охраны труда - эргономические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования, обеспечивающие нормальные условия труда;

30) трудовые обязанности - обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, трудовым, коллективным договорами;

31) трудовой стаж - время в календарном исчислении, затраченное работником на выполнение трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в трудовой стаж в соответствии с настоящим Кодексом;

32) трудовая дисциплина - надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами;

33) трудовой распорядок - порядок регулирования отношений по организации труда работников и работодателя;

34) трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии;

35) охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства;

36) общественный инспектор по охране труда - представитель работников, осуществляющий общественный контроль в области безопасности и охраны труда;

37) нормирование труда - определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда;

38) безопасные условия труда - условия труда, созданные работодателем, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует либо уровень их воздействия не превышает нормы безопасности;

39) трудовой договор - письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

40) забастовка - полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения своих социально-экономических и профессиональных требований в коллективном трудовом споре с работодателем;

41) заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

42) средства индивидуальной защиты - средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда;

43) работодатель - физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

44) представители работодателей - физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей;

45) акты работодателя - приказы, распоряжения, инструкции, положения, правила трудового распорядка, издаваемые работодателем;

46) трудоустройство - комплекс организационных, экономических и правовых мероприятий, призванных способствовать обеспечению трудовой занятости населения;

47) рабочее место - место постоянного или временного нахождения работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности;

48) тарификация работы - отнесение выполняемых работ к определенной сложности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций;

49) рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом отнесены к рабочему времени;

50) суммированный учет рабочего времени - учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период, который не может превышать один год;

51) вредные (особо вредные) условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит к снижению работоспособности или заболеванию работника либо отрицательному влиянию на здоровье его потомства;

52) вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию или снижению трудоспособности и (или) отрицательному влиянию на здоровье потомства;

53) профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных производственных факторов в связи с выполнением работником своих трудовых (служебных) обязанностей;

54) гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

55) нормы безопасности - качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических, биологических и иных норм, правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

56) опасные условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных или неустранимых природных факторов приводит в случае несоблюдения правил охраны труда к травме, профессиональному заболеванию, внезапному ухудшению здоровья или отравлению работника, в результате которых наступают временная или стойкая утрата трудоспособности, профессиональное заболевание либо смерть;

57) опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к временной или стойкой утрате трудоспособности (производственной травме или профессиональному заболеванию) или смерти;

58) совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

59) работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

60) представители работников - органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные физические и (или) юридические лица, уполномоченные (избранные) работниками в порядке, установленном законодательными актами Республики Казахстан;

60-1) специализированные организации по проведению аттестации производственных объектов – организации, осуществляющие деятельность по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда, обладающие квалифицированными кадрами и имеющие в своем составе лаборатории по лабораторным и инструментальным исследованиям факторов производственной среды и условий труда или имеющие договоры с организациями, имеющими такие лаборатории;

61) праздничные дни - дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан;

62) основная заработная плата - относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым

законодательством, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера;

63) несчастный случай на производстве - воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти;

64) производственное оборудование - машины, механизмы, устройства, аппараты, приборы и иные технические средства, необходимые для работы, производства;

65) производственная травма - повреждение здоровья работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате трудоспособности;

66) производственная необходимость - выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника;

67) аттестация производственных объектов по условиям труда - деятельность по оценке производственных объектов (цехов, участков, рабочих мест, а также иных, отдельно стоящих подразделений работодателей, осуществляющих производственную деятельность) в целях определения состояния безопасности, вредности, тяжести, напряженности выполняемых на них работ, гигиены труда и определения соответствия условий производственной среды нормативам в области безопасности и охраны труда;

68) производственная санитария - система санитарно-гигиенических, организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов;

69) компенсационные выплаты - денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей;

70) тарифная система - разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток;

71) тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников;

72) тарифный разряд - уровень сложности работ и показатель квалификационного уровня, необходимого для выполнения данной работы;

73) тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

74) дисциплинарное взыскание - мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемого работодателем за совершение дисциплинарного проступка;

75) дисциплинарный проступок - нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

76) время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

77) средства коллективной защиты - технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более работающих от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

78) коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения между коллективом работников в лице уполномоченных их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, порядок разработки и заключения которого установлен статьей 282 настоящего Кодекса;

79) сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени;

80) уведомление - письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи и электронной почты);

81) командировка - направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы, а также направление работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку.

2. Другие специальные понятия и термины трудового законодательства Республики Казахстан используются в значениях, определяемых в соответствующих статьях настоящего Кодекса.

Сноска. Статья 1 с изменениями, внесенными законами РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан

1. Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

2. Запрещается включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора.

Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, к трудовым отношениям применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан

1. Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

2. Задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста, повышение эффективности производства и благосостояния людей.

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;

2) свобода труда;

3) запрещение дискриминации, принудительного труда и наихудших форм детского труда;

4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

5) приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;

6) обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;

7) обеспечение права на отдых;

8) равенство прав и возможностей работников;

9) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;

10) социальное партнерство;

11) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда;

12) обеспечение права представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 5. Недопустимость ограничения прав в сфере труда

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

Статья 6. Свобода труда

Каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Статья 7. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда.

2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав в зависимости от пола, возраста, физических недостатков, расы, национальности, языка, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к роду или сословию, к общественным объединениям.

3. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

4. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд или иные инстанции в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

Статья 8. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг, за исключением работ:

требуемых от какого-либо лица вследствие приговора суда, вступившего в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем государственных органов и что лицо, выполняющее ее, не будет уступлено или передано в распоряжение физических и (или) юридических лиц;

требуемых в условиях чрезвычайного или военного положения.

Сноска. Статья 8 с изменениями, внесенными Законом РК от 29.04.2009 N 154-IV (порядок введения в действие см. ст. 2).

Статья 9. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс регулирует отношения:

1) трудовые;

2) непосредственно связанные с трудовыми;

3) социального партнерства;

4) по безопасности и охране труда.

2. Действие настоящего Кодекса, если иное не предусмотрено законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан, распространяется на:

1) работников, в том числе на работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица;

2) работодателей, в том числе на организации, расположенные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица.

3. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

4. Законы Республики Казахстан не должны снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных настоящим Кодексом.

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

1. Трудовые отношения, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, регулируются трудовым договором, актом работодателя, соглашением и коллективным договором.

2. Положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

3. Условия соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

Сноска. Статья 10 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 11. Акты работодателя

1. Работодатель издает акты в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами, трудовым договором, соглашениями, коллективным договором.

2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, работодатель издает акты по согласованию или с учетом мнения представителей работников.

3. Акты работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, коллективным договором, соглашениями либо изданные без соблюдения процедур, указанных в пункте 2 настоящей статьи, являются недействительными и не подлежат применению.

Сноска. Статья 11 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, соглашениями, коллективным договором, издает акты с учетом мнения или по согласованию с представителями работников.

2. Перед изданием акта работодатель представляет его проект и обоснование по нему представителям работников.

3. Проект акта работодателя обсуждается представителями работников не более трех рабочих дней со дня его представления.

4. Решения представителей работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при наличии излагаются их предложения.

5. В случае, если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель:

1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников;

2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями работников.

6. При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с настоящим Кодексом необходимо согласование с представителями работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять акт.

7. При издании работодателем акта без учета предложений полностью либо в части представители работников вправе начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

8. В случае если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд.

Сноска. Статья 12 с изменениями, внесенными законами РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 13. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом

1. Установленный настоящим Кодексом, трудовым или коллективным договором, соглашениями срок определяется календарной датой, истечением периода времени, который исчисляется годами, месяцами, неделями или днями. Срок может определяться также указанием на событие, которое должно наступить.

2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, срок исчисляется в рабочих днях.

3. Течение срока, определяемого периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты, наступления события, которыми определено его начало.

4. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели. Если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца.

В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и не рабочие дни.

5. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый, следующий за ним рабочий день, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 14. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан

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

Глава 2. КОМПЕТЕНЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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

Правительство Республики Казахстан:

1) разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;

2) организует разработку и выполнение государственных программ в области безопасности и охраны труда;

3) исключен Законом РК от 17.07.2009 N 188-IV (порядок введения в действие см. ст.2);

4) определяет порядок предоставления информации и ведения государственной статистики в области безопасности и охраны труда;

5) исключен Законом РК от 22.07.2011 № 478-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования);

6) определяет размеры социального пособия по временной нетрудоспособности, порядок его назначения и выплаты;

7) утверждает перечень видов заболеваний, при которых может устанавливаться срок временной нетрудоспособности более двух месяцев;

8) устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы;

9) утверждает Типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству;

10) определяет порядок поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего;

11) определяет перечень должностей гражданских служащих;

12) заключает генеральное соглашение с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников;

13) устанавливает порядок принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами;

14) утверждает систему оплаты труда работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета;

15) определяет общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации;

16) утверждает повышающие отраслевые коэффициенты, определяемые отраслевыми соглашениями;

17) создает комиссию для расследования групповых несчастных случаев при гибели более пяти человек;

18) утверждает форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек;

19) исключен Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

20) утверждает порядок и нормы выдачи работникам молока, лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливает порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя;

21) утверждает список работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста;

22) утверждает список работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами;

23) утверждает типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации;

24) определяет порядок обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда;

25) определяет порядок и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников;

26) выполняет иные функции, возложенные на него Конституцией, законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.

Сноска. Статья 15 с изменениями, внесенными законами РК от 19.12.2007 N 9-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 17.07.2009 N 188-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011); от 22.07.2011 № 478-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Уполномоченный государственный орган по труду:

1) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

2) исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011);

3) организует государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требования по безопасности и охране труда, законодательства Республики Казахстан о занятости населения, а также координирует деятельность и осуществляет проверку деятельности местного органа по инспекции труда;

3-1) осуществляет координацию и методическое руководство местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений;

3-2) запрашивает необходимую информацию от местных органов по инспекции труда по вопросам трудовых отношений;

3-3) согласовывает назначение главного государственного инспектора труда области, города

республиканского значения, столицы;

4) координирует деятельность государственных органов по разработке технических регламентов в области безопасности и охраны труда;

5) осуществляет координацию и взаимодействие в области обеспечения безопасности и охраны труда с другими государственными органами, а также с представителями работников и работодателей;

6) исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011);

7) устанавливает порядок замены и пересмотра типовых норм и нормативов по труду;

8) устанавливает порядок представления, рассмотрения и согласования норм труда в организациях, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);

9) устанавливает порядок представления, рассмотрения и согласования параметров по системе оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);

10) осуществляет регистрацию отраслевых соглашений и региональных соглашений, заключенных на уровне области (города республиканского значения, столицы);

11) проводит обучение и аттестацию государственных инспекторов труда;

12) осуществляет контроль за своевременным и объективным проведением расследования несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

13) осуществляет международное сотрудничество в области регулирования трудовых отношений;

14) разрабатывает программы исследования по проблемам безопасности и охраны труда;

15) разрабатывает порядок и нормы выдачи работникам молока, лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя;

16) определяет порядок разработки, пересмотра, утверждения и применения справочников, квалификационных характеристик;

17) рассматривает и согласовывает типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности;

18) устанавливает порядок утверждения типовых норм и нормативов по труду уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности;

19) исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011);

20) исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011);

21) определяет список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и на повышенный размер оплаты труда, а также порядок их предоставления;

21-1) создает комиссию для расследования групповых несчастных случаев при гибели от трех до пяти человек;

22) организует мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда;

23) исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011);

24) исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011);

25) разрабатывает и утверждает формы обязательной ведомственной отчетности, проверочных листов, критерии оценки степени риска в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственном контроле и надзоре в Республике Казахстан»;

26) осуществляет иные полномочия, предусмотренные настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан, актами Президента Республики Казахстан и Правительства Республики Казахстан.

Сноска. Статья 16 с изменениями, внесенными законами РК от 17.07.2009 N 188-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 19.03.2010 № 258-IV; от 06.01.2011 № 378-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в

действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 10.07.2012 № 36-V(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 17. Компетенция местного органа по инспекции труда

Местный орган по инспекции труда:

1) осуществляет государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, требований по безопасности и охране труда;

2) осуществляет мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;

3) проводит анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений и разрабатывает предложения по их профилактике;

4) расследует несчастные случаи на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

5) проводит проверку знаний у руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда у работодателей;

6) участвует в составе приемочной комиссии по приемке в эксплуатацию объектов производственного назначения;

7) взаимодействует с полномочными представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда;

8) рассматривает обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам безопасности и охраны труда;

9) осуществляет мониторинг аттестации производственных объектов по условиям труда;

10) разрабатывает и утверждает планы проверок в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственном контроле и надзоре в Республике Казахстан»;

11) представляет в уполномоченный государственный орган по труду периодические отчеты, а также результаты мониторинга состояния безопасности и охраны труда на базе информационной системы по охране труда и безопасности;

12) предоставляет необходимую информацию по трудовым отношениям в уполномоченный государственный орган по труду.

Сноска. Статья 17 в редакции Закона РК от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Местные исполнительные органы:

1) исключен Законом РК от 22.07.2011 № 478-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования);

1-1) реализуют государственную политику в области регулирования трудовых отношений;

2) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, работающих в аульной (сельской) местности;

3) осуществляют регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне;

4) согласовывают проведение забастовок в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, организации, обеспечивающие снабжение водой, электроэнергией, теплом);

5) заключают региональные (областные, городские, районные) соглашения с региональными объединениями работодателей и региональными объединениями работников;

6) рассматривают и согласовывают нормы труда и параметры системы оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

7) устанавливают квоту для трудоустройства категорий населения, определенных законами Республики Казахстан;

8) осуществляют в интересах местного государственного управления иные полномочия, возлагаемые на местные исполнительные органы законодательством Республики Казахстан.

Сноска. Статья 18 с изменениями, внесенными законами РК от 22.07.2011 № 478-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 19. Субъекты трудовых отношений

1. Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Руководитель филиала или представительства иностранного юридического лица осуществляет все права и исполняет все обязанности работодателя от имени данного юридического лица.

2. Физические и юридические лица представляют интересы работников или работодателя в пределах делегированных им полномочий на основании нормативных правовых актов, решений суда, а также учредительных документов либо доверенности.

Статья 20. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

2. В случаях и порядке, установленных законами Республики Казахстан, учредительными документами, актами работодателя, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:

1) избрание (выборы) на должность;

2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

3) назначение на должность или утверждение в должности;

4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;

5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

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

1. Местными исполнительными органами устанавливается квота для трудоустройства категорий населения, определенных законами Республики Казахстан.

2. Работодатели в пределах установленной квоты заключают трудовые договоры с лицами, направленными для трудоустройства, при соответствии их квалификации требованиям работодателя.

Статья 22. Основные права и обязанности работника

1. Работник имеет право:

1) на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом;

2) требовать от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;

3) на безопасность и охрану труда;

4) на получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;

5) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;

6) на оплату простоя в соответствии с настоящим Кодексом;

7) на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

8) на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;

9) участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором;

10) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;

11) на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

12) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;

13) на гарантии и компенсационные выплаты;

14) на защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;

15) на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

16) на обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию, суд по выбору;

17) на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

18) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективными договорами;

19) на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;

20) на сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;

21) на обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

22) на обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

23) на оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;

24) на участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан и коллективным договором формах;

25) на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан.

2. Работник обязан:

1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

2) соблюдать трудовую дисциплину;

3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

4) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;

5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;

6) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

7) возмещать работодателю причиненный вред в пределах, установленных настоящим Кодексом.

3. Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом.

Сноска. Статья 22 с изменениями, внесенными законами РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 23. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

1) на свободу выбора при приеме на работу;

2) изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены настоящим Кодексом;

3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя.

Издание актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется в соответствии со статьей 48 настоящего Кодекса;

4) создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

5) требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;

6) поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом;

7) на возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;

8) обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;

9) устанавливать работнику испытательный срок;

10) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если это оговорено условиями трудового договора.

2. Работодатель обязан:

1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;

2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом;

3) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

4) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

5) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

6) знакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными

актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;

7) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

8) рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном настоящим Кодексом, заключать коллективный договор;

9) обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;

10) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;

11) выполнять предписания государственных инспекторов труда;

12) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;

13) осуществлять обязательное социальное страхование работников;

14) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

15) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

16) обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;

17) предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

18) принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;

19) вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;

20) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с настоящим Кодексом;

21) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством Республики Казахстан;

22) беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, общественных инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

23) требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии со статьей 31 настоящего Кодекса;

24) обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет.

3. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом.

Сноска. Статья 23 с изменениями, внесенными законами РК от 30.12.2009 № 234-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Глава 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 24. Предмет трудового договора

По трудовому договору работник выполняет работу (трудовую функцию) по соответствующей квалификации за вознаграждение и соблюдает трудовой распорядок, а работодатель обеспечивает условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и осуществляет иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, соглашением сторон.

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

1. Запрещается нарушение равенства прав и возможностей при заключении трудового договора.

2. Беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

По требованию указанной в абзаце первом настоящего пункта категории лиц работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

3. При установлении факта нарушения равенства прав и возможностей при заключении трудового договора работодатель несет ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Статья 26. Ограничения заключения трудового договора

1. Не допускается заключение трудового договора:

1) на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

2) с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на тяжелые работы, работы с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя;

3) с гражданами, лишенными права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо иностранным работником на трудоустройство в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

5) с иностранными студентами и стажерами, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, не представившими справки из организации образования с указанием формы обучения или принимающей организации о прохождении профессиональной подготовки и (или) стажировки и разрешения на пребывание с целью получения образования;

6) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, не представившими разрешения на въезд и пребывание с целью воссоединения семьи и документ, подтверждающий состояние в признаваемом законодательством Республики Казахстан браке с гражданином Республики Казахстан.

2. Не допускается трудоустройство в коммерческую организацию, за исключением государственных организаций и организаций, в уставном капитале которых доля государства составляет более пятидесяти процентов, в том числе в национальных управляющих холдингах, национальных холдингах, национальных компаниях, национальных институтах развития, акционером которых является государство, их дочерних организациях, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат им, а также юридических лицах, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежит указанным дочерним организациям, лица в течение одного года после прекращения им государственной службы, если за последний год перед прекращением государственной службы в период выполнения государственных функций указанное лицо в силу своих должностных полномочий непосредственно осуществляло контроль в форме проверок деятельности данной коммерческой организации либо деятельность данной коммерческой организации была непосредственно связана с указанным лицом в соответствии с его компетенцией.

3. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость за преступления в отношении несовершеннолетних: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против половой неприкосновенности.

Сноска. Статья 26 с изменениями, внесенными законами РК от 29.12.2010 № 371-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 22.07.2011 № 478-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 14.12.2012 № 59-V (вводится в действие по истечении трех месяцев со дня его первого официального опубликования).

Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров

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

1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;

2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;

3) получение работником заработной платы за труд.

Статья 28. Содержание трудового договора

1. Трудовой договор должен содержать:

1) реквизиты сторон:

фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя - физического лица, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер и дату выдачи документа, удостоверяющего личность, регистрационный номер налогоплательщика;

полное наименование работодателя - юридического лица и его местонахождение, номер и дату государственной регистрации работодателя - юридического лица, регистрационный номер налогоплательщика;

фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства,

наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность; индивидуальный идентификационный номер, регистрационный номер налогоплательщика, социальный индивидуальный код;

2) работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);
3) место выполнения работы;
4) срок трудового договора;
5) дату начала работы;
6) режим рабочего времени и времени отдыха;
7) размер и иные условия оплаты труда;
8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;
9) права и обязанности работника;
10) права и обязанности работодателя;
11) порядок изменения и прекращения трудового договора;
12) гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;
13) условия по страхованию;
14) ответственность сторон;
15) дату заключения и порядковый номер.

1-1. При изменении реквизитов сторон соответствующие изменения вносятся в трудовой договор.

2. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

3. Положения трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

Сноска. Статья 28 с изменениями, внесенными законами РК от 22.07.2011 № 478-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 29. Срок трудового договора

1. Трудовой договор может быть заключен:
1) на неопределенный срок;
2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4) и 5) пункта 1 настоящей статьи.

При продлении срока трудового договора он считается заключенным на неопределенный срок.

В случае повторного заключения трудового договора с работником, заключенного на определенный срок не менее одного года, по выполняемой им трудовой функции, он также считается заключенным на неопределенный срок.

Положение части второй и третьей подпункта 2) настоящего пункта не распространяются на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании разрешения на привлечение иностранной рабочей силы.

Запрещается заключение трудовых договоров на определенный срок в целях уклонения от предоставления гарантий и компенсации, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключен на неопределенный срок.

В случае если при истечении срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается заключенным на неопределенный срок;

3) на время выполнения определенной работы;

4) на время замещения временно отсутствующего работника;
5) на время выполнения сезонной работы.

2. Трудовой договор на работу в должности руководителя исполнительного органа работодателя - юридического лица заключается на срок, установленный учредительными документами работодателя или соглашением сторон. На такой договор не распространяются положения, установленные пунктом 3 настоящей статьи.

3. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Сноска. Статья 29 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 30. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. Заключение трудового договора допускается с гражданами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.

2. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя трудовой договор может быть заключен с:
1) гражданами, достигшими пятнадцати лет, в случаях получения ими основного среднего, общего среднего образования в организации среднего образования;
2) учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения;
3) с лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с соблюдением условий, определенных подпунктом 2) пункта 2 настоящей статьи.

3. В случаях, определенных пунктом 2 настоящей статьи, наряду с несовершеннолетним, трудовой договор должен подписываться одним из его родителей, опекуном, попечителем или усыновителем.

Сноска. Статья 30 с изменением, внесенным Законом РК от 27 июля 2007 года N 320 (порядок введения в действие см. ст.2).

Статья 31. Документы, необходимые для заключения трудового договора

1. Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:
1) удостоверение личности или паспорт (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста).
Оралманы представляют удостоверение оралмана, выданное территориальными органами уполномоченного органа по вопросам миграции населения;
2) вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца;
3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений

и навыков;

4) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);

5) документ воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

6) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством Республики Казахстан);

7) копии свидетельств о присвоении регистрационного номера налогоплательщика и социального индивидуального кода;

8) копия документа, подтверждающего регистрацию по месту жительства;

9) справка о наличии либо отсутствии судимости при заключении трудового договора в сфере образования, воспитания, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

2. Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные пунктом 1 настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных иными законами Республики Казахстан.

3. В случае хранения с согласия работника подлинников документов у работодателя либо временного их оставления для выполнения установленных законодательством Республики Казахстан процедур работодатель выдает работнику письменное обязательство о возврате документов.

Сноска. Статья 31 с изменениями, внесенными законами РК от 22.07.2011 № 478-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 29.01.2013 № 74-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 32. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме.

2. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в порядке, предусмотренном пунктом 1 настоящей статьи.

Предложение об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора в письменной форме и рассматривается другой стороной в течение семи календарных дней со дня его подачи.

3. Трудовой договор с должностными лицами исполнительного органа организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им лицом или органом в порядке, установленном учредительными документами организации.

Статья 33. Оформление приема на работу

1. Прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

2. Работодатель в течение трех рабочих дней обязан ознакомить работника с актом. Ознакомление с актом работодателя удостоверяется подписью работника.

3. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную работодателем копию акта.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными актами работодателя, имеющими отношение к работе (трудовой функции) работника, коллективным договором.

Сноска. Статья 33 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 34. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

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

1) трудовая книжка;

2) трудовой договор с отметкой работодателя о дате и основании его прекращения;

3) выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и прекращение трудовых отношений на основе заключения и прекращения трудового договора;

4) выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;

5) послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный работодателем, заверенный печатью организации либо нотариально;

5-1) выписки из накопительного пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносах;

5-2) сведения из Государственного фонда социального страхования о произведенных социальных отчислениях;

6) архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника.

Сноска. Статья 34 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 35. Трудовая книжка

1. Трудовая книжка является документом, содержащим сведения о трудовой деятельности работника.

2. Исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011).

3. Работодатель обязан внести в трудовую книжку работника (при ее наличии) соответствующие записи о трудовой деятельности в организации.

4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться с указанием норм настоящего Кодекса.

Сноска. Статья 35 с изменением, внесенным Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011).

Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре

1. В трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. При отсутствии в трудовом договоре этого условия считается, что работник принят на работу без испытательного срока.

2. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

3. В период испытательного срока на работников распространяются нормы настоящего Кодекса, условия трудового, коллективного договоров.

4. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. В испытательный срок не засчитывается период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

5. При приеме на работу испытательный срок не устанавливается для:

лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;

лиц, окончивших организации послесреднего, высшего и послевузовского образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания;

инвалидов.

Сноска. Статья 36 с изменением, внесенными законами РК от 27 июля 2007 года N 320 (порядок введения в действие см. ст.2); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 37. Результат испытания при приеме на работу

1. При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательного срока.

2. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок.

3. В случае назначения работодателем работника до истечения испытательного срока на вышестоящую должность работник также считается прошедшим испытательный срок.

Статья 38. Начало действия трудового договора

1. Действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты.

2. Фактическое допущение к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора.

3. В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

Статья 39. Недействительность трудового договора

1. Трудовой договор признается судом недействительным в случаях его заключения:
1) под влиянием обмана, насилия, угрозы;
2) без намерения создать фактические или юридические последствия (мнимый трудовой договор);
3) с лицом, признанным недееспособным;
4) с лицом, не достигшим четырнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 3) пункта 2 статьи 30 настоящего Кодекса;
5) с лицом, не достигшим шестнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, попечителя, усыновителя.

2. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы.

3. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя или работника влечет их ответственность согласно законам Республики Казахстан.

4. Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Статья 40. Запрещение выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и законами Республики Казахстан.

Статья 40-1. Совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за

дополнительную оплату согласно статье 131 настоящего Кодекса.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Сноска. Глава 4 дополнена статьей 40-1 в соответствии с Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 41. Перевод работника на другую работу

1. Переводом работника на другую работу считается:

1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;

2) поручение работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором;

3) перевод в обособленное структурное подразделение работодателя;

4) перевод в другую местность вместе с работодателем.

2. Перевод работника на другую работу допускается с согласия работника, оформляется внесением соответствующих изменений в трудовой договор и актом работодателя, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменений, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи.

Статья 42. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем

1. Работодатель обязан письменно предупредить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

2. Работодатель производит компенсационные выплаты, связанные с переездом работника в случае перевода его на работу в другую местность вместе с работодателем, предусмотренные статьей 153 настоящего Кодекса.

3. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 статьи 59 настоящего Кодекса.

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

Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца в течение календарного года на другую, не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

Статья 44. Временный перевод на другую работу в случае простоя

1. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия с учетом его специальности, квалификации на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья, на срок не более одного месяца в течение календарного года.

2. При переводе в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе, но не менее двух третей его среднемесячной заработной платы по прежней работе.

В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 59 настоящего Кодекса.

Статья 45. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. Работник временно переводится на более легкую работу по состоянию здоровья на срок, указанный в медицинском заключении. По соглашению сторон работнику может быть сохранена заработная плата по прежней работе.

2. В связи с травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности, временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы с выплатой возмещения вреда согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан, а также условиям трудового, коллективного договоров.

3. В случае письменного отказа работника от временного перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, не связанного с производством, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 59 настоящего Кодекса.

Сноска. Статья 45 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 46. Ограничение перевода работника на другую работу

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

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

1. Не требует согласия работника перемещение на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, когда работа в структурном подразделении, на определенном рабочем месте, механизме или агрегате содержит иные условия труда.

2. Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущее для работника изменения условий труда и (или) трудового договора, могут осуществляться работодателем без согласия работника.

Статья 48. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы по должности, специальности или профессии соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором.

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

2. Об изменении условий труда, произошедшими по причинам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, работодатель должен письменно предупредить работника и (или) его представителей не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему при наличии иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 59 настоящего Кодекса.

4. В случае, если обстоятельства, указанные в пункте 1 настоящей статьи, могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителей работников вводить режим неполного рабочего времени.

Отмена режима неполного рабочего времени, которая может повлечь сокращение численности или штата работников, производится работодателем с учетом мнения представителей работников.

Сноска. Статья 48 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации работодателя трудовые отношения с работниками продолжаются без изменений.

Статья 50. Отстранение от работы

1. В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

2. Помимо случаев, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи, работодатель обязан отстранить от работы работника:

1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;

2) не сдавшего экзаменов по правилам безопасности и охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;

4) не прошедшего медицинского осмотра либо предсменного медицинского освидетельствования, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

2-1. Работодатель имеет право отстранить от работы работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

3. На период отстранения от работы работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности.

4. Отстранение работника от работы осуществляется актом работодателя на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

5. Заработная плата за работником сохраняется в случае незаконного его отстранения работодателем от работы.

Сноска. Статья 50 с изменениями, внесенными законами РК от 19 декабря 2007 года N 9-IV

(порядок введения в действие см. ст.2); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 51. Основания прекращения трудового договора

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

Статья 52. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

1. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон.

2. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

3. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

4. По соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, установленных пунктом 2 настоящей статьи, с компенсационной выплатой в размере не менее средней заработной платы за год.

Статья 53. Прекращение трудового договора по истечении срока

1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока.

2. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок, является последний день работы работника согласно сроку, обусловленному трудовым договором.

3. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.

4. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является рабочий день, предшествующий дню выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).

5. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Сноска. Статья 53 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 54. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

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

1) ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

2) сокращения численности или штата работников;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

5) отрицательного результата работы в период испытательного срока;

6) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

7) нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);

7-1) отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;

8) нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

9) совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

10) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

11) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

12) разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

13) повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

14) прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных

законами Республики Казахстан;

15) представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора, либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

16) нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю;

17) неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый Правительством Республики Казахстан.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

18) совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с судебным актом возможность дальнейшей работы;

19) продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки.

2. Для отдельных категорий работников настоящим Кодексом предусмотрены дополнительные основания для расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя.

Сноска. Статья 54 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 55. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1) и 17) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса.

Сноска. Статья 55 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок предупреждения. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока предупреждения.

2. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3) пункта 1 статьи 54, а также прекращение трудового договора в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 59 настоящего Кодекса производятся с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором.

3. Для расторжения трудового договора в соответствии с подпунктом 4) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

4. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 6) - 13) и 16) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 73, и требований статьи 74 настоящего Кодекса.

5. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) - 4) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, должен принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия.

6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации в соответствии с подпунктом 3) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором, а в случае его отсутствия актом работодателя, изданным по согласованию с представителями работников.

7. Нахождение работника на работе в состоянии, указанном в подпункте 7) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, должно быть подтверждено медицинским заключением.

Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается уполномоченным работодателем должностным лицом.

В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется соответствующий акт.

8. Расторжение трудового договора в соответствии с подпунктом 17) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса допускается после предъявления работником листка нетрудоспособности.

Сноска. Статья 56 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 57. Расторжение трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4 настоящей статьи.

2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения, предусмотренного пунктом 1 настоящей статьи.

3. Работник письменно предупреждает работодателя о расторжении трудового договора в срок, указанный в заявлении, в случаях, когда расторжение трудового договора обусловлено невозможностью продолжения работы.

4. Работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. В случае, если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

5. В течение срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работник в письменной форме вправе отозвать заявление о расторжении трудового договора.

6. По истечении срока предупреждения, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику документы, связанные с трудовой деятельностью, и причитающиеся ему денежные выплаты.

7. Для отдельных категорий работников настоящим Кодексом предусматривается особый порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

Сноска. Статья 57 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Сноска. Заголовок статьи 58 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

1. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) при призыве (поступлении) работника на воинскую службу со дня предъявления работником соответствующего документа;

2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель - физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений;

2-1) при отзыве местными исполнительными органами разрешения на привлечение иностранной рабочей силы;

3) в случае смерти работника либо работодателя - физического лица, а также в случае объявления судом работника либо работодателя - физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;

4) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения прежней работы;

5) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в подпунктах 2) - 4) пункта 1 настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора, решения суда или дата смерти.

Сноска. Статья 58 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Сноска. Заголовок статьи 59 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

1. Трудовой договор с работником подлежит прекращению при отказе работника от продолжения трудовых отношений в случаях:

1) отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;

2) отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;

3) отказа работника от продолжения работы при реорганизации работодателя - юридического лица;

4) отказа работника от временного перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством.

2. Прекращение трудового договора допускается только при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений.

3. Не допускается прекращение трудового договора по обстоятельствам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.

Сноска. Статья 59 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Трудовой договор с работником расторгается в связи с его переходом на выборную работу (должность) или назначением на должность, если законами Республики Казахстан для лиц, занимающих такие должности, установлен запрет на занятие иных оплачиваемых должностей.

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

Статья 61. Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора

Сноска. Заголовок статьи 61 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

1. Трудовой договор подлежит прекращению вследствие нарушения условий заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения трудовых отношений в случаях:

1) заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

2) заключения трудового договора на выполнение работы в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

3) заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

3-1) заключения трудового договора с лицом, указанным в пункте 2 статьи 26 настоящего Кодекса;

3-2) заключения трудового договора с лицом, указанным в пункте 3 статьи 26 настоящего Кодекса;

4) в других случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

2. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) - 2) пункта 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, на выполнение которой для работника нет ограничений. При согласии работника перейти на другую работу вносятся соответствующие изменения в трудовой договор.

3. При прекращении трудового договора в случае, предусмотренном подпунктом 1) пункта 1 настоящей статьи, работодателем производится компенсационная выплата работнику в размере средней заработной платы за три месяца.

Сноска. Статья 61 с изменениями, внесенными законами РК от 29.12.2010 № 371-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 62. Оформление прекращения трудового договора

1. Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти (объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим) работодателя - физического лица и прекращения трудового договора с домашними работниками.

2. В акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом.

3. Датой прекращения трудового договора является последний день работы, за исключением случаев, предусмотренных в настоящем Кодексе.

4. Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в трехдневный срок.

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

1. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность работника.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан в течение десяти рабочих дней направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или о даче согласия на отправление ее по почте.

2. По требованию работника (в том числе бывшего) работодатель обязан в течение пяти рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные настоящим Кодексом.

3. При ликвидации, банкротстве работодателя - юридического лица, прекращении деятельности работодателя - физического лица работодатель обязан при наличии задолженности перед работником выдать надлежащим образом оформленную справку о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам.

Сноска. Статья 63 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Примечание РЦПИ!

Заголовок главы 5 предусмотрен в редакции Закона РК от 21.05.2013 № 95-V (вводится в действие по истечении шести месяцев после его первого официального опубликования).

Глава 5. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Примечание РЦПИ!

Статью 64 предусмотрено исключить Законом РК от 21.05.2013 № 95-V (вводится в действие по истечении шести месяцев после его первого официального опубликования).

Статья 64. Персональные данные работника, их обработка

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

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

Примечание РЦПИ!

Статья 65 предусмотрена в редакции Закона РК от 21.05.2013 № 95-V (вводится в действие по истечении шести месяцев после его первого официального опубликования).

Статья 65. Требования к обработке персональных данных работника

При обработке персональных данных работника работодатель обязан соблюдать следующие требования:

1) обработка персональных данных работника осуществляется в целях обеспечения соблюдения

законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников;

2) объем и содержание обрабатываемых персональных данных работника определяются в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан;

3) персональные данные представляются лично работником, либо уполномоченными государственными органами с предварительным уведомлением и получением согласия работника;

4) работодатель не имеет права требовать у работника информацию о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни;

5) работодатель не имеет права требовать у работника информацию о его членстве или деятельности в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах;

6) исключен Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования);

7) защита персональных данных работника обеспечивается работодателем в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

8) в случае изменения персональных данных работник обязан в течение десяти рабочих дней сообщить об этом работодателю.

Сноска. Статья 65 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Примечание РЦПИ!

Статью 66 предусмотрено исключить Законом РК от 21.05.2013 № 95-V (вводится в действие по истечении шести месяцев после его первого официального опубликования).

Статья 66. Хранение персональных данных работника

Порядок хранения персональных данных работника в организации устанавливается работодателем с соблюдением требований, установленных законодательством Республики Казахстан.

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

Примечание РЦПИ!

Статью 67 предусмотрено исключить Законом РК от 21.05.2013 № 95-V (вводится в действие по истечении шести месяцев после его первого официального опубликования).

Статья 67. Передача персональных данных работника

1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

1) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;

2) разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам. При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности;

3) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах организации в соответствии с актом работодателя, с которым должен быть ознакомлен работник.

2. Лица, которым переданы персональные данные работника, обязаны использовать их исключительно в целях, для которых они сообщены, и не вправе передавать их третьим лицам, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

Примечание РЦПИ!
Статья 68 предусмотрена в редакции Закона РК от 21.05.2013 № 95-V (вводится в действие по истечении шести месяцев после его первого официального опубликования).

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

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:
1) безвозмездный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий записей, содержащих персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;
2) исключение или исправление неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса;
3) требование об извещении работодателем лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, о произведенных в них исправлениях;
4) обжалование в суд действий (бездействия) работодателя, допущенных при обработке его персональных данных.

Глава 6. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 69. Правила трудового распорядка

1. Правила трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с представителями работников.

2. В правилах трудового распорядка устанавливаются рабочее время и время отдыха работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

3. Для отдельных категорий работников трудовой распорядок регулируется уставами и положениями, утверждаемыми в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

4. Правила трудового распорядка являются обязательными для выполнения работодателем и работниками.

Статья 70. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллективного труда, сознательного

отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

Статья 71. Поощрение за труд

1. Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде.

2. Виды поощрений работников и порядок их применения определяются законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, трудовыми, коллективными договорами.

Статья 72. Дисциплинарные взыскания

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

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных настоящим Кодексом.

2. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается.

Статья 73. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.

2. Работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания. Отказ работника от письменного объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

3. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду.

4. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5. Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных

обязанностей;

3) нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе;

4) нахождения работника в командировке.

6. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания.

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом с уведомлением.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Сноска. Статья 73 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 74. Сроки наложения дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5 статьи 73 настоящего Кодекса и другими законами Республики Казахстан.

В случаях, предусмотренных статьей 304, дисциплинарные взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной.

2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных законами Республики Казахстан, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя - позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3. Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке.

Сноска. Статья 74 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 75. Срок действия дисциплинарного взыскания

1. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением случая, предусмотренного подпунктом 4) пункта 1 статьи 72 настоящего Кодекса. Если в течение этого срока работник не подвергнется новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

2. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя, ходатайству представителя работников.

Глава 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 76. Рабочее время

1. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.

2. К рабочему времени также относятся подготовительно-заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в праздничные и выходные дни, дежурства на дому и другие периоды, определяемые трудовым, коллективным договорами, актами работодателя либо нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 77. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

2. В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

Статья 78. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 181 настоящего Кодекса.

2. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 202 настоящего Кодекса.

3. Для инвалидов первой и второй групп сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 224 настоящего Кодекса.

4. В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться продолжительность рабочего времени меньше указанной в пунктах 1 - 3 настоящей статьи.

5. Оплата труда работников при установлении им сокращенной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с настоящим Кодексом.

Статья 79. Неполное рабочее время

Неполным рабочим временем считается время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной настоящим Кодексом, в том числе:

неполный рабочий день, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены);

неполная рабочая неделя, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе;

одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

Статья 80. Условия работы при неполном рабочем времени

1. По соглашению сторон в трудовом договоре для работника может устанавливаться неполное рабочее время.

2. Неполное рабочее время устанавливается на определенный или неопределенный срок.

3. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, установленной настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

Статья 81. Виды рабочей недели

1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется актом работодателя с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

2. В организациях, где по характеру производств и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии с условиями трудового и (или) коллективного договоров.

Статья 82. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)

1. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов, 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов и 5 часов при недельной норме 24 часа.

2. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

3. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели правилами трудового распорядка организации, трудовым, коллективным договорами.

4. Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договором.

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

1. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части допускается:
1) на работах с различной интенсивностью работы;
2) по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями.

2. При разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы (рабочей смены).

3. Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями определяются трудовым, коллективным договорами.

Статья 84. Сменная работа

1. Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности работодателя превышает норму продолжительности ежедневной работы.

2. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представителем работников.

3. Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

Статья 85. Работа в режиме гибкого рабочего времени

1. В целях сочетания социально-бытовых и личных потребностей работников с интересами производства для работников может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

2. При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:
1) фиксированное рабочее время;
2) гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности;
3) учетный период.

3. Учетным периодом при гибком рабочем времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени.

4. Учетный период при гибком рабочем времени не может быть более одного месяца.

5. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) и (или) еженедельной работы в режиме гибкого рабочего времени может быть больше или меньше нормы ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

6. Продолжительность фиксированного рабочего времени, гибкого (переменного) рабочего времени, учетный период в режиме гибкого рабочего времени устанавливаются трудовым, коллективным договорами.

Статья 86. Суммированный учет рабочего времени

1. Суммированный учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

2. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

3. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени может быть любой календарный период, но не более чем один год или период выполнения определенной работы.

4. При установлении суммированного учета рабочего времени обязательным является соблюдение продолжительности отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий рабочий день (рабочую смену).

5. Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются трудовым или коллективным договором либо актом работодателя с учетом мнения представителей работников.

6. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается в случаях, предусмотренных статьями 183, 190, 225 настоящего Кодекса.

Статья 87. Работа в ночное время

1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

2. Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных настоящим Кодексом.

Статья 88. Ограничение привлечения к сверхурочной работе

1. К сверхурочным работам не допускаются:
1) беременные женщины;
2) работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.

2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 90 настоящего Кодекса.

Статья 89. Предельное количество сверхурочных работ

1. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда - один час.

2. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

3. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы в случаях, предусмотренных подпунктом 1) статьи 90 настоящего Кодекса.

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

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих случаях:
1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
2) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником.

Статья 91. Порядок ведения учета рабочего времени

1. Работодатель должен осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

2. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное работником время.

3. В составе отработанного времени учету подлежат фактически отработанное рабочее время и иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.

4. В составе неотработанного времени учету подлежат оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени по вине работника и (или) работодателя.

5. Учет рабочего времени ведется в документах, определенных работодателем.

6. В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

Глава 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 92. Виды времени отдыха

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

Статья 93. Перерыв для отдыха и приема пищи

1. В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса.

2. Перерыв для отдыха и приема пищи должен устанавливаться не ранее чем через три часа и не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены), за исключением случаев, установленных в пункте 3 настоящей статьи.

3. Перерыв для отдыха и приема пищи может устанавливаться позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены) при режиме гибкого суммированного учета рабочего времени с продолжительностью ежедневной работы (рабочей смены) свыше 8 часов.

4. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.

5. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются коллективным договором или актами работодателя, изданными по согласованию с представителями работников.

Статья 94. Внутрисменные и специальные перерывы

1. На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.

2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и приема пищи, дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии со статьей 188 настоящего Кодекса.

Статья 95. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

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

Статья 96. Выходные дни

1. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один день.

3. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается актом работодателя или графиком сменности. Оба выходных дня предоставляются подряд, если иное не установлено коллективным, трудовым договорами.

4. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество являются выходными днями.

5. Работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно работникам (группе работников) согласно графикам сменности, утвержденным актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.

6. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с трудовым распорядком работодателя, к которому он направлен.

Статья 97. Работа в выходные и праздничные дни

1. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 98 настоящего Кодекса.

2. Работа в выходные и праздничные дни допускается по инициативе работника на основании акта работодателя.

3. При работе в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в статье 128 настоящего Кодекса.

4. В целях рационального использования рабочего времени в период национальных и государственных праздников, а также в случаях, предусмотренных пунктом 4 статьи 96 настоящего Кодекса, Правительство Республики Казахстан вправе переносить выходные дни на другие рабочие дни.

Сноска. Статья 97 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

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

1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или его отдельных подразделений.

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

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

Статья 100. Виды отпусков

1. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:
1) оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;
2) социальные отпуска.

2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

2-1. Работникам предоставляются следующие виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:
1) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
2) дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

3. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

4. Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:
1) отпуск без сохранения заработной платы;
2) учебный отпуск;
3) отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей).

Сноска. Статья 100 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 101. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

Сноска. Заголовок статьи 101 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено иными нормативными правовыми актами, трудовым, коллективным договорами и актами

работодателя.

Сноска. Статья 101 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 102. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска

1. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней;

2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней.

2. Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его минимальная продолжительность могут устанавливаться законами Республики Казахстан.

3. Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

Статья 103. Исчисление продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Продолжительность оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов и графиков работы.

2. При исчислении общей продолжительности ежегодного трудового отпуска дополнительные ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным ежегодным трудовым отпуском. При этом общая продолжительность ежегодного трудового отпуска максимальным пределом не ограничивается.

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

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

1) фактически проработанное время;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

3) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью, в том числе время нахождения в отпуске по беременности и родам;

4) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.

Сноска. Статья 104 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 105. Порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года.

2. Особенности предоставления оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам, работающим вахтовым методом, устанавливаются статьей 213 настоящего Кодекса.

3. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части.

4. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится, продлевается, прерывается в случаях и порядке, установленных в статьях 108 и 109 настоящего Кодекса, с соблюдением требований пункта 3 статьи 108 настоящего Кодекса.

5. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее трех календарных дней со дня его предоставления.

Сноска. Статья 105 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 106. Определение периода для предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

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

Статья 107. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается по соглашению сторон.

2. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

Сноска. Статья 107 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 108. Случаи и порядок перенесения оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

Сноска. Заголовок статьи 108 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случаях:

временной нетрудоспособности работника, при отпуске по беременности и родам:

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого трудового отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) переносится только с письменного согласия работника или по его просьбе. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время.

3. Запрещается непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.

Сноска. Статья 108 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 109. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем только с письменного согласия работника. Отказ работника от предложения работодателя не является нарушением трудовой дисциплины.

2. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

3. При отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику может быть произведена компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

4. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда.

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

При прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал неполностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

Статья 111. Отпуск без сохранения заработной платы

1. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

2. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

3. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

1) регистрации брака;

2) рождении ребенка;

3) смерти близких родственников;

4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

Статья 112. Учебный отпуск

1. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва.

2. Оплата учебного отпуска определяется трудовым, коллективным договорами, договором обучения.

Сноска. Статья 112 с изменением, внесенным Законом РК от 16.02.2012 № 562-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней со дня его первого официального опубликования).

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

1. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

1) отпуск по беременности и родам;

2) отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);

3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2. Предоставление отпусков в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) осуществляется на условиях, предусмотренных статьями 192 - 195 настоящего Кодекса.

3. Исключен - Законом РК от 19 декабря 2007 года N 9 (порядок введения в действие см. ст.2).

Сноска. Статья с изменением, внесенным Законом РК от 19 декабря 2007 года N 9-IV (порядок введения в действие см. ст.2).

Статья 114. Оформление отпуска

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

Глава 9. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 115. Государственные гарантии в области организации нормирования труда

Государственные гарантии в области организации нормирования труда включают:

типовые нормы и нормативы по труду;

обеспечение государственными органами разработки технически обоснованных типовых норм и нормативов по труду;

контроль за обеспечением работодателями разработки, введения и пересмотра норм труда.

Статья 116. Нормы труда

1. Нормы труда (выработки, времени, обслуживания) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

2. Нормы выработки для работников, не достигших восемнадцати летнего возраста, устанавливаются в соответствии со статьей 182 настоящего Кодекса.

3. При повременной оплате труда отдельным категориям работников могут устанавливаться нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ работодателем могут быть установлены нормы обслуживания или нормы (нормативы) численности работников.

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

1. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производятся работодателем по согласованию с представителями работников с учетом типовых норм и нормативов по труду.

2. Типовые нормы и нормативы по труду утверждаются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду в установленном им порядке.

3. Замена и пересмотр типовых норм и нормативов по труду осуществляются органами, утвердившими их в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

4. Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по своей инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5. О введении работодателем новых норм труда работники извещаются не позднее чем за один месяц.

Статья 118. Требования, предъявляемые к разработке норм труда

При разработке норм труда должны обеспечиваться:

1) качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;

2) установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;

3) прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;

4) охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;

5) техническая (научная) обоснованность норм труда.

Статья 119. Особенности регулирования нормирования труда

Порядок представления, рассмотрения и согласования норм труда в организации, на услуги (товары, работы) которой вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), устанавливается уполномоченным государственным органом по труду.

Глава 10. ОПЛАТА ТРУДА

Статья 120. Государственные гарантии в области оплаты труда

Государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

минимальный размер месячной заработной платы;

минимальный размер часовой заработной платы, определяемый в соответствии со статьей 122 настоящего Кодекса;

минимальные стандарты оплаты труда;

оплату за работу в сверхурочное время;

оплату за работу в праздничные и выходные дни;

оплату за работу в ночное время;

ограничение размера удержаний из заработной платы работника;

государственный контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий в области оплаты труда;

порядок и сроки выплаты заработной платы.

Статья 121. Размер заработной платы

1. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда.

2. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом Республики Казахстан минимального размера месячной заработной платы.

Статья 122. Установление минимального размера заработной платы

1. Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, не должен быть ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени.

2. Минимальный стандарт оплаты труда определяется из расчета минимального размера месячной заработной платы, установленного законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год, и повышающих отраслевых коэффициентов, определяемых отраслевым соглашением и утверждаемых Правительством Республики Казахстан.

3. Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

4. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, не ниже минимального стандарта оплаты труда.

Статья 123. Почасовая оплата труда

Условиями трудового, коллективного договоров и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера.

Статья 124. Индексация заработной платы

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

работодателя, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 125. Организация оплаты труда

1. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

2. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов и категорий работникам производятся в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

3. Разработка, пересмотр, апробация, утверждение и порядок применения указанных в пункте 1 настоящей статьи справочников, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих определяются уполномоченным государственным органом по труду. Типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности разрабатываются и утверждаются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 126. Системы оплаты труда

1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллективные результаты труда.

Система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы.

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

Бестарифная система оплаты труда основывается на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Смешанная система оплаты труда может содержать элементы как тарифной, так и бестарифной систем оплаты труда.

2. Для усиления заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда.

3. Система оплаты и стимулирования труда работников определяется условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя.

4. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) не менее 75 процентов в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

5. Система оплаты труда работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета и сметы (бюджета) Национального Банка Республики Казахстан, устанавливается нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

6. Условия оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний и акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, определяются на основе Типового положения, утвержденного Правительством Республики Казахстан.

7. Порядок рассмотрения и согласования параметров системы оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), устанавливается уполномоченным государственным органом по труду.

8. Условия оплаты труда, определенные трудовым, коллективным договорами, соглашениями, актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 127. Оплата сверхурочной работы

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов установленной тарифной ставки (должностного оклада) работника.

Сноска. Статья 127 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 128. Оплата работы в праздничные и выходные дни

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

Статья 129. Оплата труда в ночное время

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

Статья 130. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

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

В случаях, когда с учетом характера производства работнику высокой квалификации поручается

выполнение работы, тарифицируемой ниже присвоенного ему разряда, оплата труда производится по присвоенной ему квалификации (разряду).

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

1. Работникам, выполняющим в одной и той же организации, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

2. Размеры доплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником.

Сноска. Статья 131 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

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

Статья 133. Оплата времени простоя

1. Порядок и условия оплаты времени простоя работ по вине работодателя определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

2. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Статья 134. Порядок и сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами.

2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

4. При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

5. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

Статья 135. Место выплаты заработной платы

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

Статья 136. Исчисление средней заработной платы работника

1. Исчисление средней заработной платы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда.

2. Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата) согласно настоящему Кодексу. Для работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

3. Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, Правительством Республики Казахстан устанавливается единый порядок ее исчисления.

4. В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

Статья 137. Удержания из заработной платы

1. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут также производиться на основании акта работодателя при наличии письменного согласия работника.

3. Общий размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

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

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

Глава 10-1. НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ

Сноска. Раздел 2 дополнен главой 10-1 в соответствии с Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 138-1. Понятия, используемые в настоящей главе

В настоящей главе используются следующие понятия:

1) национальная система квалификаций – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда;

2) национальная рамка квалификаций – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда;

3) отраслевые рамки квалификаций – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли;

4) профессиональный стандарт – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.

Статья 138-2. Структура национальной системы квалификаций

Национальная система квалификаций включает:

1) национальную рамку квалификаций;

2) отраслевые рамки квалификаций;

3) профессиональные стандарты;

4) оценку профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалиста.

Статья 138-3. Национальная рамка квалификаций

1. Национальная рамка квалификаций состоит из описания для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности.

2. Разработка и утверждение национальной рамки квалификаций производятся уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченным государственным органом в сфере образования с учетом мнения республиканских объединений работодателей и республиканских объединений работников.

Статья 138-4. Отраслевые рамки квалификаций

1. Отраслевые рамки квалификаций разрабатываются на основе национальной рамки квалификаций в конкретной отрасли экономической деятельности.

2. Отраслевая рамка квалификаций классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции.

3. Разработка и утверждение отраслевой рамки квалификаций производятся уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности с учетом мнения отраслевых объединений работодателей и отраслевых объединений работников.

Статья 138-5. Профессиональные стандарты

1. Разработка профессиональных стандартов осуществляется уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности совместно с отраслевыми объединениями работодателей и отраслевыми объединениями работников.

2. Структура, порядок разработки, пересмотра, апробации и применения профессиональных стандартов определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников.

3. Утверждение профессиональных стандартов производится уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду в установленном им порядке.

4. Уполномоченный государственный орган по труду осуществляет ведение Реестра профессиональных стандартов по установленной им форме.

Статья 138-6. Оценка профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалистов

1. Соответствие компетенции специалиста определяется на основе подтверждения соответствия квалификации, осуществляемого аккредитованными организациями в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. Утверждение порядка подтверждения соответствия и присвоения квалификации специалистов осуществляется уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности с учетом мнения республиканских объединений работодателей и объединений работников.

Глава 11. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Статья 139. Понятия, используемые в настоящей главе

В настоящей главе используются следующие понятия:

1) договор обучения - письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

2) профессиональная подготовка - форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;

3) переподготовка - форма профессионального обучения, позволяющая освоить другую профессию или специальность;

4) повышение квалификации - форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки.

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

1. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.

2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (далее - обучаемый):

1) непосредственно в организации;

2) в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;

3) в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

3. Работодатель обязан создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные настоящим Кодексом, соглашениями, коллективным, трудовым договорами.

Сноска. Статья 140 с изменением, внесенными законами РК от 27 июля 2007 года N 320 (порядок введения в действие см. ст.2); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя в организациях образования осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения.

2. В соглашении, коллективном и (или) трудовом договорах могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

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

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организации осуществляются работодателем.

2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров определяются работодателем.

3. Общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации определяются Правительством Республики Казахстан.

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

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

3. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, пользуются гарантиями, предусмотренными настоящим Кодексом, коллективным, трудовым договорами.

4. По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у работодателя срок, согласованный сторонами в договоре обучения.

5. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника работник возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

Статья 144. Содержание договора обучения

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

2. Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Глава 12. ТРУДОУСТРОЙСТВО

Статья 145. Государственные гарантии при трудоустройстве

Государство гарантирует гражданам в сфере занятости населения:

1) защиту от любых форм дискриминации и обеспечение равных возможностей в получении профессии и работы;

2) профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации безработных, занятых и лиц, занятых уходом за детьми в возрасте до семи лет, из числа малообеспеченных, а также организацию общественных работ для безработных;

2-1) прекратил действие с 01.01.2011 в соответствии с Законом РК от 05.05.2009 N 159-IV;

3) содействие развитию малого бизнеса и предпринимательства;

4) организацию трудового посредничества через уполномоченный орган по вопросам занятости и частное агентство занятости;

5) предоставление профессионально-ориентационных услуг, информации о свободных местах и вакансиях;

6) ориентацию системы профессионального образования на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда;

7) межрегиональное перераспределение рабочей силы в соответствии с государственными программами;

8) разработку и реализацию мер по выявлению и легализации трудовых отношений;

9) установление в инвестиционных контрактах обязанностей инвесторов по профессиональной подготовке, созданию новых и сохранению существующих рабочих мест;

10) создание условий для развития профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно в организации;

11) взаимодействие уполномоченных органов по вопросам занятости с работодателями;

12) обеспечение условий для трудоустройства лиц, входящих в целевые группы.

Сноска. Статья 145 с изменениями, внесенными Законом РК от 05.05.2009 № 159-IV (порядок введения в действие см. ст. 2).

Статья 146. Права граждан в сфере трудоустройства

Граждане имеют право на:

1) свободный выбор рода деятельности и профессии путем прямого обращения к работодателям, а также через трудовое посредничество уполномоченного органа по вопросам занятости или частного агентства занятости, оказывающего содействие в трудоустройстве населения;

2) самостоятельный поиск работы и трудоустройство, в том числе заграницей;

3) получение консультации и информации в уполномоченных органах по вопросам занятости и частных агентствах занятости;

4) участие в общественных работах.

Статья 147. Права и обязанности работодателя при трудоустройстве

1. Работодатель имеет право:

1) осуществлять подбор кадров;

2) получать в уполномоченных органах по вопросам занятости достоверную, полную и оперативную информацию о состоянии рынка труда и возможности профессиональной подготовки.

2. Работодатель обязан предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости:

1) о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией работодателя-юридического лица либо прекращением деятельности работодателя-физического лица, сокращением численности или штата, количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроках, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за два месяца до начала высвобождения;

2) о предстоящем изменении условий труда в части перехода работников на режим неполного рабочего времени в связи с изменением в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ у работодателя не менее чем за один месяц;

3) о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) в течение трех рабочих дней со дня их появления;

4) о приеме на работу или об отказе в приеме на работу граждан (с указанием причины путем соответствующей отметки в направлении) в течение пяти рабочих дней со дня направления их уполномоченным органом.

3. Информация о приеме на работу лиц и (или) прекращении трудовых отношений с лицами, не являющимися местными жителями, предоставляется работодателем в органы внутренних дел в течение месяца. Порядок и форма предоставления информации определяются Министерством внутренних дел.

Сноска. Статья 147 с изменениями, внесенными законами РК от 05.05.2009 № 159-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 22.07.2011 № 478-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 148. Трудовое посредничество

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

1) информирования граждан о возможности получения работы, а работодателей о возможности обеспечения рабочей силой;

2) оказания содействия гражданам в выборе работы;

3) выдачи направления гражданам для трудоустройства к работодателю на вакантное место;

4) формирования банка данных по рынку труда;

5) учета и регистрации обратившихся граждан;

6) оказания услуг в профессиональной ориентации;

7) взаимодействия с работодателями по вопросам трудоустройства на основе договоров.

Глава 13. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 149. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

1. Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, с сохранением за ними места работы (должности).

2. За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата работнику выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту основной работы.

3. Работник, отслуживший срочную воинскую службу, имеет преимущественное право при приеме на работу на то же предприятие, где он работал до призыва на срочную воинскую службу.

Статья 150. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр

На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными их проходить в соответствии с настоящим Кодексом либо коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 151. Гарантии для работников, являющихся донорами

За работником, являющимся донором, на время обследования и дачи (донации) крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

Сноска. Статья 151 в редакции Закона РК от 16.07.2009 N 186 .

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

1. За время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата.

2. Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:
1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
3) расходы по найму жилого помещения.

3. Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

4. Направление работников в командировки осуществляется с учетом ограничений, предусмотренных статьями 183, 187, 226 настоящего Кодекса.

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

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

1) переезду работника и членов его семьи;
2) провозу имущества работника и членов его семьи.

2. Порядок и размеры компенсационных выплат, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

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

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

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

При использовании работником личного имущества в интересах работодателя и с его согласия работодателем производится компенсационная выплата за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию по соглашению сторон.

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

1. Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя.

1-1. К работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, относятся работники железнодорожного, речного, морского, автомобильного транспорта, гражданской авиации, автомобильных дорог, магистральных линий связи и сооружений на них, радиорелейных линий и сооружений на них, воздушных линий электропередачи и сооружений на них, объектов связи, а также работники, обслуживающие участки Государственной границы Республики Казахстан.

2. В случае, если работники находятся в разъездах не все рабочие дни месяца, выплата производится пропорционально фактическому количеству дней поездок к месту работы (производства работ) и обратно.

3. Компенсационные выплаты осуществляются независимо от режима организации труда и отдыха.

4. Компенсационные выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы работников организаций.

Сноска. Статья 156 с изменениями, внесенными законами РК от 10.12.2008 N 101-IV (вводится в действие с 01.01.2009); от 13.02.2012 № 553-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 157. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы

1. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

2) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.

2. Работодателем производится компенсационная выплата работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за три месяца при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения работодателем трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договоров.

3. В трудовом, коллективном договорах может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы.

Статья 158. Порядок и условия выплаты полевого довольствия

1. Полевое довольствие выплачивается работникам геологоразведочных, топографо-геодезических, изыскательских организаций при выполнении работ в полевых условиях:

1) вне постоянного места жительства без ежедневного возвращения к постоянному месту жительства;

2) вне постоянного места жительства, но с ежедневным возвращением к месту базирования полевой организации, которая также не является постоянным местом жительства;

3) вне постоянного места жительства путем организации труда вахтовым методом.

2. Выплата полевого довольствия производится за все календарные дни нахождения на полевых работах.

3. Полевое довольствие не выплачивается работникам за время нахождения в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске.

4. При выезде работника из полевой организации в командировку выплата ему полевого довольствия прекращается, а расходы, связанные с командировкой, возмещаются в соответствии с настоящим Кодексом.

5. Размер полевого довольствия не учитывается при исчислении средней заработной платы работников организаций.

6. Порядок, условия выплаты и размер полевого довольствия, учета времени работы в полевых условиях устанавливаются в соглашениях, коллективном, трудовом договорах и утверждаются актом работодателя.

7. При работе в полевых условиях выплата полевого довольствия работнику за выходные дни производится в зависимости от того, в каком месте он их проводит (на объекте, участке проведения полевых работ, на базе полевой организации, вне места проведения работ). Данный порядок может применяться независимо от принятых форм организации труда, режима труда и отдыха.

Статья 159. Выплата работникам социального пособия за счет средств работодателя

1. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности.

2. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном Правительством Республики Казахстан.

3. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности из расчета их средней заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

3-1. Пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:

1) работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие травм, полученных при совершении им преступления, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;

2) за время принудительного лечения работника по определению суда (кроме психически больных);

3) за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы, в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств;

5) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

4. Размеры социального пособия, порядок назначения и выплаты определяются Правительством Республики Казахстан. Работодатели вправе устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия, установленного законодательством Республики Казахстан.

Сноска. Статья 159 с изменениями, внесенными законами РК от 19.12.2007 N 9-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 05.05.2009 N 159-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011); от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Глава 14. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

2. В трудовом, коллективном договорах может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.

3. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

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

1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:
1) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;
2) за ущерб, причиненный имуществу работника;
3) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

3. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:
1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;
2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

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

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

1. Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на другую работу, недопущения работника

к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, необоснованного расторжения трудового договора.

2. Трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, согласованными с представителями работников, могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

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

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

Статья 164. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника

1. При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме, предусмотренном гражданским законодательством Республики Казахстан.

2. Вред, предусмотренный пунктом 1 настоящей статьи, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда.

3. Порядок возмещения работодателями вреда, причиненного жизни и (или) здоровью работников, определяется законодательством Республики Казахстан.

Статья 165. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях и размерах, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

3. Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.

4. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

5. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

6. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Статья 166. Пределы материальной ответственности работника

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

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

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

1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

2) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;

3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);

4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование;

5) причинения ущерба незаконными действиями работника, подтвержденными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

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

1. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику.

2. Работники, совместно выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных им имущества и ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной

коллективной (солидарной) материальной ответственности работников за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

3. Договоры о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности могут быть заключены как при заключении трудового договора, так и в дополнение к трудовому договору.

4. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются коллективным договором (при его наличии) или актами работодателя.

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

Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в размерах, установленных настоящим Кодексом и законами Республики Казахстан, на основании решения суда либо в добровольном порядке.

Глава 15. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 170. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами.

2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительной комиссией по заявлению стороны трудового спора.

3. Стороны трудового договора по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд.

Статья 171. Образование согласительной комиссии и организация ее работы

1. Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

2. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы и срок полномочий согласительной комиссии устанавливаются по соглашению между работодателем и работниками на общем собрании (конференции) работников.

3. Члены согласительной комиссии от работников избираются общим собранием (конференцией) работников. Члены согласительной комиссии от работодателя назначаются актом работодателя. Члены согласительной комиссии на первом организационном заседании большинством голосов избирают из своего состава председателя и секретаря.

4. Согласительная комиссия рассматривает трудовой спор в семидневный срок со дня подачи заявления.

5. По результатам рассмотрения принимается решение согласительной комиссии, которое выдается заявителю не позднее трех рабочих дней со дня его принятия.

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

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

1) по спорам о восстановлении на работе - три месяца со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

2) по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Статья 173. Компетенция согласительной комиссии по трудовым спорам

Согласительная комиссия является органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан установлен иной порядок рассмотрения.

Трудовой спор рассматривается согласительной комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем.

Статья 174. Порядок рассмотрения трудового спора в согласительной комиссии

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

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

Спор рассматривается в присутствии заявителя или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин согласительная комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Согласительная комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

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

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

Статья 175. Порядок принятия решения согласительной комиссией и его содержание

Согласительная комиссия принимает решение простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. По требованию заявителя или одного из членов комиссии голосование проводится тайно.

В решении согласительной комиссии указываются:

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

дата обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

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

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

результаты голосования.

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

Статья 176. Исполнение решений согласительной комиссии

Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок.

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

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

1. В случае прекращения трудового договора без законного на то основания либо незаконного перевода на другую работу, перемещения на другое рабочее место, изменения условий труда, отстранения от работы орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, выносит решение о восстановлении работника на прежней работе, за исключением случаев, указанных в пункте 3 настоящей статьи.

2. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за шесть месяцев.

3. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о выплате работнику заработной платы в размере, указанном в пункте 2 настоящей статьи.

4. Решение органа по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем

исполнения решения о восстановлении на работе орган по рассмотрению индивидуального трудового спора выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

РАЗДЕЛ 3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 16. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НЕ ДОСТИГШИХ ВОСЕМНАДЦАТИЛЕТНЕГО ВОЗРАСТА

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

Работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными настоящим Кодексом.

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

1. Запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами).

2. Запрещаются переноска и передвижение работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

3. Исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011).

Сноска. Статья 179 с изменением, внесенным Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011).

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

С работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, трудовые договоры заключаются только после обязательного предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем работники до достижения восемнадцатилетнего возраста ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

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

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

1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю;

3) для учащихся организаций образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа в день, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа в день.

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

1. Оплата труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, производится с учетом сокращенной продолжительности работы.

2. Нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливаются исходя из общих норм выработки для работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной в статье 181 настоящего Кодекса.

3. Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, поступающих на работу после окончания организаций среднего, технического и профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

4. Работодатель может производить работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, доплаты до уровня оплаты труда работников с полной продолжительностью ежедневной работы.

Сноска. Статья 182 с изменением, внесенным Законом РК от 27 июля 2007 года N 320 (порядок введения в действие см. ст.2).

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

Запрещается привлекать работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе при суммированном учете рабочего времени, направлять их в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

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

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

Глава 17. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ИНЫХ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Статья 185. Ограничение прекращения трудового договора

Сноска. Заголовок статьи 185 в редакции Закона РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 3) - 18) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса.

2. В случае, если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, кроме случаев замещения отсутствующего работника, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Сноска. Статья 185 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 186. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда согласно Списку работ, на которых запрещается применение труда женщин.

2. Запрещаются подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

3. Исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011).

Сноска. Статья 186 с изменениями, внесенным законами РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011); от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. Работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

2. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также направлять в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, без письменного

согласия:

1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;

2) работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети в возрасте до трех лет, дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

Статья 188. Перерывы для кормления ребенка

1. Помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;

2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

2. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в пункте 1 настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

3. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам (отцам, усыновителям, удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

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

Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставляет им режим неполного рабочего времени.

Сноска. Статья 189 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

Статья 191. Временный перевод на другую работу беременных женщин

Работодатель на основании медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Сноска. Статья 191 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Статья 193. Отпуск по беременности и родам

Сноска. Заголовок статьи 193 с изменениями, внесенными Законом РК от 19.12.2007 N 9-IV (порядок введения в действие см. ст.2)

1. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

2. Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней фактически использованных до родов и продолжительности работы у работодателя.

Сноска. Статья 193 с изменениями, внесенными законами РК от 19.12.2007 N 9-IV (порядок введения в действие см. ст.2); от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 194. Отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей

Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

Сноска. Заголовок статьи и статья с изменением, внесенным Законом РК от 19 декабря 2007 года N 9-IV (порядок введения в действие см. ст.2).

Статья 194-1. Особенности оплаты отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей)

Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного договора, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

Сноска. Глава 17 дополнена статьей 194-1 в соответствии с Законом РК от 04.02.2013 № 75-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

1) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;

2) родителю - одному воспитывающему ребенка;

3) бабушке, деду, другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;

4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

2. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления работника, указанного в пункте 1 настоящей статьи, по его выбору.

3. За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за работником сохраняется место работы (должность).

4. Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

5. В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

Сноска. Статья 195 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Глава 18. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 196. Трудовой договор о работе по совместительству

1. Работник вправе заключить трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы), так и с несколькими работодателями.

2. В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством.

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

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

Статья 198. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную статьей 82 настоящего Кодекса, более чем на 4 часа.

Статья 199. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск при работе по совместительству

1. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

2. Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по другой работе, работодатель по просьбе работника - совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.

Статья 200. Ограничение заключения трудового договора о работе по совместительству

Не допускается заключение трудового договора о работе по совместительству с работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.

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

Трудовой договор о работе по совместительству, помимо оснований, предусмотренных статьей 54 настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

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

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

1. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, а также порядок его предоставления определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Сноска. Статья 202 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 203. Дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам согласно списку производств, цехов, профессий и должностей, а также перечню тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск. Продолжительность этого вида отпуска, а также порядок его предоставления определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Сноска. Статья 203 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, но не ниже установленных законодательством Республики Казахстан, отраслевыми соглашениями или коллективными договорами, основанных на минимальных стандартах оплаты труда.

Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда, а также порядок его предоставления определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Установленные настоящей статьей условия оплаты труда распространяются на работников, труд которых в тяжелых, вредных (особо вредных), опасных условиях подтвержден результатами аттестации рабочих мест.

Сноска. Статья 204 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 205. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Работникам организаций по условиям труда выдается за счет средств работодателя специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы, молоко, лечебно-профилактическое питание не ниже норм, устанавливаемых Правительством Республики Казахстан.

Сноска. Статья 205 с изменением, внесенным Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011).

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

Статья 206. Сезонные работы

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

Статья 207. Особенности заключения трудового договора с сезонными работниками

1. В трудовом договоре должны быть указаны условие о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения.

2. При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

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

Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо оснований, предусмотренных статьей 54 настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;

2) неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.

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

1. Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе письменно, предупредив об этом работодателя за семь календарных дней.

2. Работодатель обязан письменно предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, за семь календарных дней.

3. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, работодателем производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

4. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере двухнедельной средней заработной платы.

Глава 21. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Статья 210. Особенности работы вахтовым методом

1. Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения их жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Работодатель обеспечивает условия пребывания работника на объекте производства работ в соответствии с трудовым, коллективным договорами.

Сноска. Статья 210 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 211. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, беременные женщины, инвалиды первой и второй групп. Иные работники могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, если такие работы им не противопоказаны на основании медицинских заключений.

Статья 212. Продолжительность вахты

1. Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

2. Продолжительность вахты не может превышать пятнадцать календарных дней.

На отдельных объектах продолжительность вахты с письменного согласия работника может быть увеличена до тридцати календарных дней в соответствии с трудовым и (или) коллективным договором.

Для членов экипажей морских судов с согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до ста двадцати календарных дней.

Сноска. Статья 212 в редакции Закона РК от 28.12.2010 № 369-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

2. Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную настоящим Кодексом.

3. Не допускается предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по частям в период межвахтового отдыха.

4. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Глава 22. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

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

1. Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (услуги) в домашнем хозяйстве у работодателей - физических лиц.

2. Издание акта о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производятся.

3. Трудовая деятельность домашнего работника подтверждается трудовым договором.

4. Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также случаи и размеры компенсационной выплаты в связи с потерей работы устанавливаются трудовым договором.

Статья 215. Режим рабочего времени и времени отдыха домашних работников

1. На домашних работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

2. Режим работы, порядок предоставления выходных дней, оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, привлечения к сверхурочным работам, к работе в ночное время, выходные и праздничные дни домашнего работника определяются в трудовом договоре.

Статья 216. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

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

Статья 217. Разрешение индивидуальных трудовых споров

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

Статья 218. Расторжение трудового договора с домашним работником

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

Глава 23. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 219. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя.

2. Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

Статья 220. Условия труда надомных работников

1. Надомные работы могут выполняться только в случаях, когда они не противопоказаны работнику по состоянию здоровья и для их выполнения могут быть обеспечены требования по безопасности и охране труда.

2. В трудовом договоре на выполнение работ на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены условия о:

1) выполнении работ с использованием оборудования, материалов, инструментов и приспособлений, принадлежащих на праве собственности работнику или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;

2) порядке и сроках обеспечения работника для выполнения работы сырьем, материалами, полуфабрикатами;

3) порядке и сроках вывоза готовой продукции;

4) компенсационных и иных выплатах работнику.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха, особенности контроля работодателя за соблюдением работником режима рабочего времени, условия по обеспечению безопасности и охраны труда и соблюдению этих условий для работника, выполняющего работу на дому, определяются в трудовом договоре.

Глава 23-1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ работе

Сноска. Раздел 3 дополнен главой 23-1 в соответствии с Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 221-1. Дистанционная работа

Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий.

Статья 221-2. Условия труда работников, занятых на дистанционной работе

1. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которых устанавливается по соглашению с работником.

По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для работодателя работы (стоимость электроэнергии, воды и т. д.).

2. Способы и периодичность рабочих контактов работника с работодателем определяются в трудовом договоре.

Статья 221-3. Учет рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда

На работников, занятых на дистанционной работе, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

Особенности контроля за соблюдением режима рабочего времени, условия по обеспечению безопасности и охраны труда и соблюдению этих условий для работника определяются в трудовом договоре.

Глава 24. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Статья 222. Реализация инвалидами права на труд

1. Инвалиды имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда либо в специализированных организациях, применяющих труд инвалидов.

2. Отказ в заключении трудового договора, перевод инвалида на другую работу, изменение условий труда по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по медицинскому заключению состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и (или) безопасности труда других лиц.

Сноска. Статья 222 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 223. Условия труда работников-инвалидов

1. Условия нормирования, оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия трудового, коллективного договоров не могут ухудшать положения или ограничивать права работников-инвалидов по сравнению с другими работниками.

2. Запрещается применение труда инвалидов на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда.

3. Работающим инвалидам могут предоставляться дополнительные гарантии, установленные настоящим Кодексом, соглашениями, актами работодателя, а также трудовым, коллективным договорами.

4. Медицинские заключения о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Статья 224. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников-инвалидов

1. Работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

2. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов.

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

1. Для работников-инвалидов первой и второй групп не допускается применение суммированного учета рабочего времени.

2. Работникам-инвалидам третьей группы не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени, если такой режим запрещен им по медицинским показаниям.

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

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, направление в командировку работников-инвалидов допускаются только с их письменного согласия, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

Статья 227. Предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам-инвалидам

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

Статья 228. Предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска работникам-инвалидам

Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется одновременно с оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском либо по желанию работника-инвалида в другое время рабочего года.

Глава 25. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Статья 229. Поступление на гражданскую службу

1. Поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу.

2. Конкурс организовывается и проводится государственным учреждением, казенным предприятием, имеющим вакантную должность.

3. Порядок поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего определяется Правительством Республики Казахстан.

4. Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя.

Статья 230. Перечень должностей гражданских служащих

Перечень должностей гражданских служащих определяется Правительством Республики Казахстан.

Статья 231. Ограничения, связанные с пребыванием на гражданской службе

1. Гражданский служащий не вправе:

1) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию;

2) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской службы и выполнению должностных обязанностей;

3) использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой;

4) разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения гражданской службы, составляющие государственные секреты, служебную и иную охраняемую законом тайну.

2. На гражданскую службу на должность, связанную с исполнением управленческих функций, не может быть принято лицо, ранее совершившее коррупционное преступление.

Сноска. Статья 231 с изменениями, внесенными Законом РК от 07.12.2009 № 222-IV (порядок введения в действие см. ст. 2).

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

Гражданский служащий по его письменному заявлению может быть переведен на работу в другое государственное учреждение (казенное предприятие) по согласованию между руководителями соответствующих организаций.

Статья 233. Аттестация гражданских служащих

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

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

Статья 234. Продвижение по гражданской службе

1. Продвижение по службе гражданских служащих осуществляется путем перевода их на вышестоящую должность.

2. Преимущественным правом на продвижение по гражданской службе пользуются гражданские служащие, имеющие высокий уровень квалификации и опыт работы, постоянно повышающие свой профессиональный, квалификационный уровень.

Статья 235. Повышение квалификации и переподготовка гражданских служащих

1. Гражданские служащие могут быть направлены в соответствующие организации образования в целях углубления профессиональных знаний и навыков, приобретения профессий и специальностей.

2. Обучение, переобучение, стажировка, включая научную стажировку, в случае обучения без отрыва от производства (работы) гражданского служащего оплачиваются за счет средств направляющей организации.

За время учебы гражданского служащего за ним сохраняются занимаемая должность, гарантии и компенсационные выплаты.

3. Гражданским служащим, проходящим повышение квалификации или переподготовку по специальности, соответствующей профилю деятельности гражданской службы, предоставляется оплачиваемый учебный отпуск.

Статья 236. Поощрения гражданских служащих

За добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и другие достижения в работе гражданские служащие могут быть поощрены:

1) продвижением по гражданской службе;

2) денежным вознаграждением;

3) объявлением благодарности.

Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие меры поощрения.

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

Гражданским служащим при переезде на работу вместе с государственным учреждением (казенным предприятием) в другую местность (другой населенный пункт) по существующему административно-территориальному делению выплачиваются:

стоимость проезда к месту работы самого гражданского служащего и членов его семьи (кроме случаев, когда государственное учреждение (казенное предприятие) предоставляет соответствующее средство передвижения);

расходы по провозу имущества;

суточные за каждый день нахождения в пути;

единовременное пособие в размере шести должностных окладов по занимаемой должности;

заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

Статья 238. Оплата труда гражданских служащих

1. Система оплаты труда гражданских служащих, содержащихся за счет государственного бюджета, определяется Правительством Республики Казахстан.

2. Гражданским служащим здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, работающим в аульной (сельской) местности, по решению местных представительных органов за счет бюджетных средств устанавливаются повышенные не менее чем на двадцать пять процентов должностные оклады и тарифные ставки по сравнению с окладами и ставками гражданских служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

3. Перечень должностей специалистов здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, работающих в аульной (сельской) местности, определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом.

Статья 239. Отпуск гражданским служащим

1. Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада. Пособие для оздоровления гражданским служащим выплачивается один раз в календарном году.

Для отдельных категорий гражданских служащих законами Республики Казахстан может быть установлена более длительная продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

2. Гражданским служащим, обучающимся в высших учебных заведениях, по соглашению с работодателем предоставляются оплачиваемые учебные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов.

Сноска. Статья 239 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. Помимо оснований для прекращения трудового договора с работниками, установленных настоящим Кодексом, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с гражданскими служащими является достижение ими пенсионного возраста, установленного законом Республики Казахстан.

2. С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности руководителем государственного

учреждения (казенного предприятия) либо ответственным секретарем или иным должностным лицом, определяемым Президентом Республики Казахстан, трудовой договор может продлеваться ежегодно.

Сноска. Статья 240 с изменениями, внесенными Законом РК от 27 июля 2007 года N 315 (вводится в действие со дня официального опубликования).

Глава 25-1. Особенности регулирования труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения, национальных управляющих холдингов, национальных институтов развития, национальных холдингов и национальных компаний, а также их дочерних организаций

Сноска. Кодекс дополнен главой 25-1 в соответствии с Законом РК от 07.12.2009 № 222-IV (порядок введения в действие см. ст. 2).

Статья 240-1. Ограничение, связанное с пребыванием на работе в государственных предприятиях на праве хозяйственного ведения, национальных управляющих холдингах, национальных институтах развития, национальных холдингах и национальных компаниях, а также их дочерних организациях

На работу в государственные предприятия на праве хозяйственного ведения, национальные управляющие холдинги, национальные институты развития, национальные холдинги и национальные компании, а также их дочерние организации на должность, связанную с исполнением управленческих функций, не может быть принято лицо, ранее совершившее коррупционное преступление.

Глава 26. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

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

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

Статья 242. Сроки трудовых договоров для субъектов малого предпринимательства

Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 статьи 29 настоящего Кодекса.

Статья 243. Правила трудового распорядка субъектов малого предпринимательства

Субъекты малого предпринимательства утверждают правила трудового распорядка самостоятельно.

Статья 244. Режим работы

Субъекты малого предпринимательства имеют право устанавливать режим работы, предусматривающий привлечение к работе в выходные и праздничные дни в соответствии с графиком, который утверждается работодателем, а также использовать суммированный учет рабочего времени или разделение рабочего дня на части с соблюдением общих требований по продолжительности рабочего времени.

Статья 245. Условия оплаты труда

Условия оплаты труда работников субъектов малого предпринимательства устанавливаются или изменяются работодателем и доводятся до сведения работников во время заключения трудового договора или не позднее чем за месяц до их утверждения. При утверждении условий оплаты работы работодатель не имеет права в одностороннем порядке изменять условия трудового договора.

Статья 246. Участие субъектов малого предпринимательства в социальном партнерстве

На трудовые отношения с участием субъектов малого предпринимательства распространяется действие соглашений в случае, если работодатели и работники объединились в соответствующие организации для ведения переговоров и подписания таких соглашений.

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

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

Глава 27. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА И РАБОТНИКОВ, НАЗНАЧАЕМЫХ (ИЗБИРАЕМЫХ) СОБСТВЕННИКОМ ИМУЩЕСТВА ИЛИ УПОЛНОМОЧЕННЫМ ИМ ЛИЦОМ (ОРГАНОМ) ЛИБО УПОЛНОМОЧЕННЫМ ОРГАНОМ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Сноска. Заголовок главы 27 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан, учредительными документами и трудовым договором.

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

Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица на срок, установленный законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон.

Законами Республики Казахстан или учредительными документами могут быть установлены дополнительные процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица.

Статья 250. Работа руководителя исполнительного органа юридического лица по совместительству

Руководитель исполнительного органа юридического лица может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества юридического лица, либо уполномоченного им лица (органа).

Статья 251. Материальная ответственность руководителя исполнительного органа юридического лица

Руководитель исполнительного органа юридического лица несет материальную ответственность за ущерб, причиненный им юридическому лицу, в порядке, установленном настоящим Кодексом или иными законами Республики Казахстан.

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

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица является решение собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица о досрочном прекращении трудовых отношений.

В случае прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица до истечения срока его действия ему производится компенсационная выплата за досрочное расторжение трудового договора в размере, на условиях и в порядке определяемом трудовым договором.

Сноска. Статья 252 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Руководитель исполнительного органа юридического лица имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества юридического лица либо уполномоченное собственником лицо (орган) или уполномоченный орган юридического лица в письменной форме не менее чем за два месяца.

Статья 254. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа юридического лица и работников, назначаемых (избираемых) собственником имущества или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица

Сноска. Заголовок статьи 254 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа, установленные настоящей главой, распространяются на других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Особенности регулирования труда работников, назначаемых (избираемых) собственником имущества или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица, определяются законами Республики Казахстан.

Сноска. Статья 254 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Сноска. Заголовок в редакции Закона РК от 05.07.2012 № 30-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Сноска. В тексте главы 28 слова "работников", "работники", "работникам" заменены соответственно словами "сотрудников", "сотрудники", "сотрудникам" Законом РК от 06.01.2011 № 379-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Труд государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Статья 256. Лица, состоящие на воинской службе, сотрудники специальных государственных и правоохранительных органов

Сноска. Заголовок в редакции Закона РК от 13.02.2012 № 553-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

1. К лицам, состоящим на воинской службе, относятся лица, проходящие службу в Вооруженных Силах Республики Казахстан, Пограничной службе, органах военной контрразведки и военной полиции Комитета национальной безопасности Республики Казахстан, Республиканской гвардии, внутренних войсках и военно-следственных органах Министерства внутренних дел, органах управления и частях гражданской обороны уполномоченного органа в области чрезвычайных ситуаций и органах военной прокуратуры.

2. К сотрудникам правоохранительных органов относятся лица, состоящие на службе в органах внутренних дел, финансовой полиции, государственной противопожарной службе, таможенных органах, органах прокуратуры Республики Казахстан, осуществляющие правоохранительную деятельность в соответствии с законами Республики Казахстан.

3. К сотрудникам специальных государственных органов относятся лица, проходящие службу в органах национальной безопасности, уполномоченном органе в сфере внешней разведки и Службе охраны Президента Республики Казахстан.

Сноска. Статья 256 с изменениями, внесенными законами РК от 27.05.2010 № 279-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 18.01.2012 № 547-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.02.2012 № 553-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 16.02.2012 № 562-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней со дня его первого официального опубликования).

Статья 257. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов

Труд лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы,

преимущества и ограничения.

Сноска. Статья 257 в редакции Закона РК от 13.02.2012 № 553-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 257-1. Регулирование труда работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств

Труд работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О Национальном Банке Республики Казахстан» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия назначения на должность, прекращения трудового договора, особые условия труда и условия оплаты труда, а также преимущества и ограничения.

Сноска. Глава 28 дополнена статьей 257-1 в соответствии с Законом РК от 05.07.2012 № 30-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

РАЗДЕЛ 4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 29. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 258. Задачи социального партнерства

Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:

1) создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;

2) содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;

3) содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;

4) содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;

5) содействие разрешению коллективных трудовых споров;

6) выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

Статья 259. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

1) полномочность представителей сторон;

2) равноправие сторон;

3) свобода выбора обсуждаемых вопросов;

4) добровольность принятия обязательств;

5) уважение интересов сторон;

6) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

7) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых

обязательств по соглашению;

8) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;

9) гласность принимаемых решений.

Статья 260. Органы социального партнерства

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

1) на республиканском уровне - республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - республиканская комиссия);

2) на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия);

3) на региональном (областном, городском, районном) уровне - областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - региональная комиссия);

4) на уровне организаций в форме соглашений или коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем, а в организациях с иностранным участием - резидентами Республики Казахстан на основе международных договоров (соглашений) и законодательства Республики Казахстан.

Статья 261. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;

участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Статья 262. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства является государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Статья 263. Организация социального партнерства на республиканском уровне

1. Республиканская комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями.

2. Участниками республиканской комиссии являются полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей.

3. Полномочными представителями республиканских объединений работников являются объединения, имеющие структурные подразделения (филиалы и представительства) на территории более половины областей Республики Казахстан, городов республиканского значения.

4. Полномочными представителями республиканских объединений работодателей являются представители республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения по малому предпринимательству, республиканских отраслевых объединений субъектов частного предпринимательства.

Представление от указанных союзов (ассоциаций) осуществляется на пропорциональной основе в зависимости от количества входящих в их состав республиканских общественных объединений.

Статья 264. Организация социального партнерства на отраслевом уровне

1. Отраслевая комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями. Для целей настоящего Кодекса перечень отраслей устанавливается республиканской комиссией.

2. Участниками отраслевых комиссий являются полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, представители работодателей и работников.

3. Полномочными представителями отраслевых объединений работников являются отраслевые профессиональные союзы, имеющие структурные подразделения (филиалы и представительства) на территории областей, городов республиканского значения.

4. Полномочными представителями работодателей являются представители отраслевых организаций.

Статья 265. Организация социального партнерства на региональном уровне

1. Региональная комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими соглашениями и решениями.

2. Участниками региональных комиссий являются соответствующие полномочные представители местных исполнительных органов, представители работодателей и работников.

3. Полномочными представителями региональных объединений работников являются объединения профессиональных союзов на областном, городском и районном уровнях.

4. Полномочными представителями работодателей на региональном уровне являются:

на областном уровне - областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству;

на городском, районном уровнях - городские, районные объединения по малому предпринимательству.

Статья 266. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации

1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора и его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2. Работодатель в соответствии с условиями коллективного договора создает условия для деятельности профессионального союза, действующего в организации.

3. По согласованию сторон и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профессионального союза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Сноска. Статья 266 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, региональные комиссии формируются на основе следующих принципов:

1) обязательность участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий;

2) полномочность сторон;

3) паритетное представительство;

4) равноправие сторон;

5) взаимная ответственность сторон.

2. Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно.

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

1. Основными целями комиссий являются регулирование социальных и трудовых отношений и согласование интересов сторон социального партнерства.

2. Основными задачами комиссий являются:

1) согласование позиций сторон социального партнерства по основным направлениям социальной и экономической политики;

2) разработка и заключение соглашений;

3) разработка, согласование и утверждение мероприятий по реализации соглашений;

4) проведение консультаций и выработка рекомендаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

3. Комиссии действуют в соответствии с утвержденными ими положениями и планами работ. Заседания комиссий проводятся не реже двух раз в год.

Статья 269. Основные права республиканской, отраслевых и региональных комиссий

Республиканская, отраслевая и региональная комиссии вправе:

1) рассматривать на своих заседаниях проблемы проведения согласованной политики в области социальных и трудовых отношений;

2) согласовывать интересы исполнительных органов, объединений работодателей и работников при разработке проекта соглашения, реализации указанного соглашения, выполнении решений комиссии;

3) запрашивать у исполнительных органов, работодателей и (или) представителей работников информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социальные и трудовые отношения;

4) осуществлять контроль за выполнением своих решений, а в случае их неисполнения ответственными лицами направлять соответствующей стороне социального партнерства информацию с предложениями по устранению выявленных нарушений и привлечению к ответственности лиц, виновных в невыполнении условий соглашения;

5) запрашивать и получать у исполнительных органов информацию о социальном положении, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения;

6) вносить предложения по разработке нормативных правовых актов в области социальных и трудовых отношений на рассмотрение уполномоченных государственных органов;

7) создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;

8) приглашать на заседание комиссии работников исполнительных органов, общественных объединений, а также независимых экспертов;

9) принимать совместные соглашения и решения, которые обязательны для рассмотрения и исполнения в установленные комиссией сроки исполнительными органами, объединениями работодателей и работников;

10) принимать участие в проведении международных, республиканских, межрегиональных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социальных и трудовых отношений и социального партнерства в порядке, согласованном с организаторами указанных мероприятий.

Статья 270. Полномочия представителей работников

1. Представители работников имеют право:

1) представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников;

2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений;

3) участвовать в решении вопросов социально-экономического развития, предусмотренных в соглашениях или коллективных договорах;

4) осуществлять в порядке, установленном настоящим Кодексом, общественный контроль;

5) взаимодействовать с государственными инспекторами уполномоченного государственного органа по труду по вопросам нарушений трудового законодательства;

6) в соответствии с соглашениями и коллективными договорами посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;

7) принимать участие в работе консультативно-совещательных органов по разработке и рассмотрению проектов законодательных актов, программ, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами;

8) участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном настоящим Кодексом;

9) проводить собрания, шествия, митинги, пикеты, забастовки в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

2. Не допускается воспрепятствование работодателями осуществлению полномочий представителями работников.

Глава 30. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ СОГЛАШЕНИЙ МЕЖДУ СТОРОНАМИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 271. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

1. Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соглашения вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

2. При наличии на республиканском, отраслевом, региональном уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени представляемых ими работников и работодателей.

Статья 272. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

1. Стороны, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой стороны, обязаны в течение десяти календарных дней рассмотреть их и приступить к переговорам.

При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям отраслевого соглашения в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны подписать отраслевое соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

2. Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединение к ним утверждаются комиссиями.

3. Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Все приложения к соглашениям являются их неотъемлемой частью и имеют с ними равную юридическую силу.

4. Срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон либо до принятия нового соглашения, но не может превышать три года.

5. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

6. Генеральное, отраслевые, региональные соглашения закрепляются подписями представителей сторон социального партнерства.

7. Подписанные сторонами отраслевые, региональные соглашения с приложениями в десятидневный срок направляются для уведомительной регистрации.

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

1. Решения комиссий принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями.

2. В ходе переговоров, если стороны не смогли прийти к согласию, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон по устранению разногласий и срокам возобновления переговоров.

3. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается комиссиями.

Статья 274. Координаторы комиссий

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

1) не вмешивается в деятельность сторон;

2) приглашает для участия в работе комиссии представителей объединений работодателей и работников, представителей органов исполнительной власти, не являющихся членами комиссий, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;

3) обеспечивает работу комиссии и рабочих групп, ведение протоколов, подготовку проектов решений и контроль за их исполнением.

Статья 275. Стороны, виды соглашений

1. На республиканском уровне заключается Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников.

2. На отраслевом уровне заключаются отраслевые соглашения между уполномоченными государственными органами соответствующей сферы деятельности, полномочными представителями работодателей и работников.

3. На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами и полномочными представителями работодателей и работников.

Сноска. Статья 275 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 276. Содержание соглашений

1. Соглашения должны включать в себя положения:
1) о сроке действия;
2) о порядке контроля за исполнением;
3) о порядке внесения изменений и дополнений в соглашение;
4) об ответственности сторон в случае невыполнения взятых на себя обязательств.

2. Содержание Генерального соглашения определяется республиканской комиссией исходя из проектов Генерального соглашения, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

3. Содержание отраслевого и регионального соглашений определяется отраслевой и региональной комиссиями на основе проектов соглашений, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

4. Соглашениями могут быть предусмотрены положения:
1) об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха.
Величина минимального размера тарифной ставки (оклада) по отраслям определяется отраслевыми соглашениями;
2) о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня цен и инфляции, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашением;
3) о компенсационных выплатах;
4) о содействии занятости, профессиональной подготовке и переподготовке работников;
5) об организации охраны здоровья работников на производстве путем создания благоприятных условий для работы и отдыха и обеспечении соответствующей окружающей среды;
6) о мерах по пропаганде здорового образа жизни;
7) о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
8) о мерах защиты работников на случай временной приостановки производства;
9) о предотвращении конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины;
10) об условиях для осуществления деятельности представителей работников;
11) другие положения по социально-трудовым вопросам, не противоречащие законодательству;
12) о содействии в развитии социальной инфраструктуры.

5. Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:
1) об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;
2) о компенсационных выплатах;
3) о специальных мероприятиях по социальной защите работников;
4) о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня инфляции, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашением;
5) об установлении повышающих отраслевых коэффициентов.

6. Положения соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.
Сноска. Статья 276 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 277. Регистрация соглашений

1. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на областном уровне, осуществляет уполномоченный государственный орган по труду.

2. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне, осуществляют местные исполнительные органы.

Статья 278. Действие соглашений

1. Действие соглашений распространяется на соответствующие исполнительные органы, работников и работодателей, представители которых подписали соглашение.

2. Соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами объединений работодателей, заключивших соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

работодателей, присоединившихся к соглашению после его подписания.

3. Действие соглашений также распространяется на организации, расположенные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, учредителями (участниками) или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица либо организации с иностранным участием.

4. Уполномоченный государственный орган по труду на республиканском уровне, уполномоченные государственные органы соответствующей сферы деятельности на отраслевом и местные исполнительные органы на региональном уровнях обязаны официально опубликовать соглашения с предложением объединениям работодателей, работодателям, объединениям работников, не участвовавшим в заключении соглашения, присоединиться к соглашению на соответствующем уровне.

Если объединения работодателей, работодатели, объединения работников в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в соответствующие исполнительные органы письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на них со дня официального опубликования этого предложения.

Сноска. Статья 278 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 279. Контроль за выполнением соглашений

Контроль за выполнением соглашений осуществляют стороны социального партнерства.

Статья 280. Ответственность за уклонение от участия в переговорах

Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению соглашения о социальном партнерстве или неправомерный отказ от подписания согласованного соглашения о социальном партнерстве, непредоставление информации, необходимой для ведения

переговоров и осуществления контроля за соблюдением норм соглашения о социальном партнерстве, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Глава 31. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 281. Принципы ведения коллективных переговоров

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

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

1. Инициатором подготовки проекта и заключения коллективного договора может быть любая из сторон.

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 2 настоящей статьи.

2. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, ее персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон.

Работодатель обеспечивает по согласованию сторон условия, необходимые для разработки и заключения коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, на договорной основе вправе уполномочить как орган профессионального союза, на договорной основе так и иных представителей для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

При наличии в организации нескольких представителей работников ими может создаваться единый представительный орган для участия в комиссии и подписания коллективного договора. При этом каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого органа по ведению переговоров на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых ими работников.

3. Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Формы обсуждения проекта определяются самими работниками. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

4. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

5. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

6. Изменение и дополнение коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящей статьей для его заключения.

7. Участники коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

8. Участники коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением среднемесячной заработной платы. Данный срок включается в их трудовой стаж.

9. Подписанный сторонами коллективный договор работодатель обязан в месячный срок со дня подписания представить в местный орган по инспекции труда для мониторинга.

10. Представители сторон обязаны периодически информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

Сноска. Статья 282 с изменениями, внесенными законами РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 283. Стороны коллективного договора

1. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель.

2. Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц.

Сноска. Статья 283 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 284. Содержание и структура коллективного договора

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

1) о нормировании, формах, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;

2) о порядке индексации заработной платы, о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях;

3) о допустимом соотношении между максимальным и минимальным размерами заработной платы по

соответствующей профессии, должности в организации;

4) об установлении межразрядных коэффициентов;

5) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;

6) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;

7) исключен Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

2. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;

2) о регулировании трудового распорядка и дисциплины труда;

3) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;

4) о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением;

5) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;

6) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;

7) о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза организации при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;

8) о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза;

9) об условиях для осуществления деятельности представителей работников;

10) о создании условий для деятельности профессионального союза;

11) о страховании работников;

11-1) об оплате отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании;

12) о контроле за выполнением коллективного договора и порядке внесения в него изменений и дополнений;

13) о предотвращении расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя по мотивам забастовок;

14) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;

15) об ответственности сторон за выполнение коллективного договора;

16) о добровольных профессиональных пенсионных взносах;

16-1) о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды;

17) другие вопросы, определенные сторонами.

3. Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

Сноска. Статья 284 с изменениями, внесенными законами РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 04.02.2013 № 75-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 285. Сроки и сфера действия коллективного договора

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления.

Порядок присоединения определяется в коллективном договоре.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации.

5. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

6. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

Сноска. Статья 285 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 286. Ответственность сторон за неисполнение коллективного договора

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с коллективным договором и законами Республики Казахстан.

Статья 287. Гарантии и компенсации за время переговоров

С членами представительных органов работников, участвующими в коллективных переговорах, в период их ведения не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без согласия соответствующего представительного органа (кроме случаев ликвидации организации).

Сноска. Статья 287 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Глава 32. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 288. Возникновение коллективного трудового спора

1. Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии с пунктом 1 статьи 289 настоящего Кодекса, или со дня истечения срока, указанного в статье 290 настоящего Кодекса, в случае несообщения работодателем, объединением работодателей своих решений.

2. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке примирительных процедур и (или) в судебном порядке.

Сноска. Статья 288 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 289. Порядок оформления и заявления требований работников

1. Требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников, представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

2. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям работодателей в трехдневный календарный срок.

3. В случае если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или региональные объединения профессиональных союзов либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

4. Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвижению требований.

Сноска. Статья 289 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 290. Рассмотрение требований работников

Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее трех рабочих дней, объединение работодателей не позднее пяти рабочих дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

Сноска. Статья 290 в редакции Закона РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 291. Примирительные процедуры

1. Требования работников при невозможности их разрешения в порядке, предусмотренном статьей 290 настоящего Кодекса, рассматриваются в порядке примирительных процедур.

Отклоненные работодателем, объединением работодателей (их представителями) или удовлетворенные ими частично требования первоначально рассматриваются в примирительной комиссии, а при недостижении соглашения в ней - трудовым арбитражем.

2. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

Статья 292. Примирительная комиссия

1. Примирительная комиссия создается сторонами в течение трех календарных дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо со дня составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на паритетной основе. Решение о создании примирительной комиссии оформляется актом работодателя и решением представителей работников.

3. Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее трех рабочих дней со дня ее создания. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению сторон и оформляются протоколом.

4. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.

5. Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, и имеет для сторон обязательную силу.

6. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Сноска. Статья 292 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 293. Трудовой арбитраж

1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии с участием членов республиканской, отраслевой или региональной комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем

из пяти человек. В состав трудового арбитража включаются представители общественных объединений, государственный инспектор труда, специалисты, эксперты и другие лица.

3. Председатель трудового арбитража избирается сторонами из числа членов арбитража.

4. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц.

5. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

6. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи календарных дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

7. При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно.

8. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

Статья 294. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.

2. В качестве посредников сторонами определяются независимые по отношению к ним организации и лица. Республиканская, отраслевая, региональная комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут с согласия сторон коллективного трудового спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, а также независимых экспертов.

Во всех случаях избрания посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

Статья 295. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

1. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконченные примирительные процедуры

прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами.

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме.

2. Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

Статья 296. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии на время участия в переговорах по разрешению коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или с ними не могут быть расторгнуты трудовые договоры по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

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

1. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

2. Неурегулированные разногласия в коллективном трудовом споре примирительной комиссией, трудовым арбитражем должны быть доведены письменно до сведения сторон.

3. Если урегулирование разногласий сторон коллективного трудового спора невозможно по причине недостаточности полномочий представителя работодателя, требования работников представляются собственникам имущества, учредителям (участникам) или акционерам организаций, в том числе организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, собственниками имущества которых являются иностранные физические или юридические лица либо организации с иностранным участием.

4. При несогласии с результатами процедур, указанных в пунктах 2, 3 настоящей статьи, работники вправе использовать все иные предусмотренные законом способы защиты своих интересов вплоть до забастовки.

Статья 298. Право на забастовку

1. Работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

3. Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками (их представителями) нескольких работодателей с одинаковыми требованиями ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников.

4. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

5. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

Сноска. Статья 298 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 299. Объявление о начале забастовки

1. Работодатель, объединение работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченным органом, указанным в пункте 3 статьи 298 настоящего Кодекса, о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за пять рабочих дней до ее объявления.

2. В решении об объявлении забастовки указываются:

1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки;

2) дата, место и время начала забастовки, предполагаемое количество участников;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Сноска. Статья 299 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 300. Полномочия органа, возглавляющего забастовку

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

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

1) представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными, профсоюзными, иными юридическими и должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых требований;

2) получать от работодателя, объединения работодателей (их представителей) информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;

3) освещать ход рассмотрения требований работников в средствах массовой информации;

4) привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;

5) приостанавливать забастовку с согласия работников (их представителей).

3. Для возобновления ранее приостановленной забастовки не требуется повторное рассмотрение спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель, объединение работодателей (их представители) и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

4. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение об его урегулировании, а также в случае признания забастовки не законной.

5. При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, не вправе принимать решения, относящиеся к компетенции работодателя, государственных органов и общественных объединений.

Статья 301. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Сноска. Статья 301 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 302. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

1. Организация или участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 303 настоящего Кодекса) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. На время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), право на выплату пособий по социальному страхованию, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений.

Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.

Статья 303. Незаконные забастовки

1. Забастовки признаются незаконными:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Республики Казахстан, других воинских формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных и правоохранительных органах; в организациях, являющихся опасными производственными объектами, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, при несоблюдении условий, указанных в пункте 2 настоящей статьи;

3) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;

4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

При наличии одного из оснований, указанных в настоящем пункте, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего решения.

2. В организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), забастовка производится в том случае, если сохраняются необходимые для населения перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения с местным исполнительным органом.

В непрерывно действующих производствах забастовка может проводиться только при условии обеспечения бесперебойной работы основного оборудования, механизмов.

3. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законами Республики Казахстан.

4. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда, а при отсутствии органа, возглавляющего забастовку – непосредственно работодателем.

Работодатель обеспечивает размещение текста решения суда в местах, доступных для всеобщего обозрения.

Решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению, а забастовка – прекращению.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей прокурор или суд до принятия соответствующего решения вправе приостановить забастовку.

5. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право на обжалование решения суда в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

Сноска. Статья 303 с изменениями, внесенными законами РК от 13.02.2012 № 553-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 304. Последствия признания забастовки незаконной

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

Статья 305. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут, то есть расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, за исключением случая, предусмотренного подпунктом 19) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса.

Сноска. Статья 305 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

РАЗДЕЛ 5. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Глава 33. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

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

Государственная политика в области безопасности и охраны труда направлена на:

1) разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

2) разработку государственных, отраслевых (секторальных) и региональных программ в области безопасности и охраны труда;

3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по разработке и улучшению условий, безопасности и охране труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, производству средств охраны труда, индивидуальной и коллективной защите работников;

4) осуществление мониторинга в области безопасности и охраны труда;

5) проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда;

6) установление единого порядка учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7) государственный надзор и контроль за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

8) нормативное закрепление порядка осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области безопасности и охраны труда в организации;

9) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;

10) установление условий оплаты труда за тяжелую работу и работу с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

11) распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

12) подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;

13) исключен Законом РК от 19.03.2010 № 258-IV;

14) обеспечение функционирования единой информационной системы в области безопасности и охраны труда;

15) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Сноска. Статья 306 с изменением, внесенным Законом РК от 19.03.2010 № 258-IV.

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

Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда осуществляются Правительством Республики Казахстан, уполномоченным государственным органом по труду, местным органом по инспекции труда и иными уполномоченными государственными органами в соответствии с их компетенцией.

Сноска. Статья 307 в редакции Закона РК от 13.06.2013 № 102-V(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 308. Требования по безопасности и охране труда

1. Требования по безопасности и охране труда устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Казахстан и должны содержать правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

2. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Казахстан.

Сноска. Статья 308 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

В целях комплексной оценки условий труда на рабочих местах, снижения производственного травматизма и предупреждения несчастных случаев на производстве уполномоченный государственный орган по труду и местный орган по инспекции труда организуют мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда.

Сноска. Статья 309 в редакции Закона РК от 13.06.2013 № 102-V(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

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

1. В трудовом договоре должна быть указана достоверная характеристика условий труда, включая вредные и (или) опасные производственные факторы, указаны гарантии, льготы и компенсационные выплаты за работу в таких условиях, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и коллективным договором.

2. Заключение трудового договора с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах должно осуществляться после прохождения гражданином предварительного медицинского осмотра и определения отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами уполномоченного государственного органа в области здравоохранения.

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

1. Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям национальных стандартов, правил по безопасности и охране труда.

2. На время приостановления работ вследствие нарушения работодателем требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечет привлечения его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

4. В случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты, специальной одеждой работник вправе прекратить выполнение трудовых обязанностей, а работодатель обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы работника.

5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесенного ему вреда производится в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и гражданским законодательством Республики Казахстан.

Сноска. Статья 311 с изменениями, внесенными Законом РК от 10.07.2012 № 31-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 312. Обязательный медицинский осмотр работников

1. Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными

(особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

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

1. Обучение, инструктирование, проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда проводятся работодателем за счет собственных средств.

2. Исключен Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011).

3. Лица, принятые на работу, в обязательном порядке проходят организуемое работодателем предварительное обучение с последующим обязательным проведением проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда. Работники, не прошедшие предварительное обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, к работе не допускаются.

4. Руководящие работники и лица, ответственные за обеспечение безопасности и охраны труда, организаций, осуществляющих производственную деятельность, периодически, не реже одного раза в три года, обязаны пройти обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

Список лиц, подлежащих обучению и проверке знаний, утверждается актом работодателя.

Сноска. Статья 313 с изменениями, внесенными законами РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011); от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Статья 314. Права работника на безопасность и охрану труда

Работник имеет право на:

1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;

3) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;

4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

5) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующей угрозе для жизни и здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных (особо вредных) и (или) опасных производственных факторов;

8) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;

9) обжалование неправомерных действий работодателя в области безопасности и охраны труда.

Сноска. Статья 314 с изменением, внесенным Законом РК от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 315. Обязанности работника в области безопасности и охраны труда

Работник обязан:

1) немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

2) проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, а также медицинское освидетельствование для перевода на другую работу по производственной необходимости либо при появлении признаков профессионального заболевания;

3) применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;

4) выполнять предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия в случае их финансирования работодателем;

5) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования работодателя по безопасному ведению работ на производстве.

Статья 316. Права работодателя в области безопасности и охраны труда

Работодатель имеет право:

1) поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 317. Обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

1. Работодатель обязан:

1) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) проводить обучение и подготовку работников по безопасности и охране труда;

3) проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда;

4) проводить инструктаж, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ;

5) проходить проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда и организовать проверку знаний руководителей и специалистов;

6) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком, лечебно-профилактическим питанием, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными Правительством Республики Казахстан;

7) предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию о состоянии условий, безопасности и охраны труда, включая информацию об аттестации производственных объектов по условиям труда в организациях;

8) исполнять предписания государственных инспекторов труда;

9) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

10) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными Правительством Республики Казахстан;

10-1) представлять в месячный срок на бумажном и электронном носителях результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда;

11) обеспечивать расследование несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

12) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

13) сообщать о случаях острого отравления в соответствующее территориальное подразделение уполномоченного государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

14) обеспечить безопасные условия труда;

15) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания;

16) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

2. Трудовым либо коллективным договором с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

Сноска. Статья 317 с изменениями, внесенными законами РК от 19.12.2007 N 9-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 30.12.2009 № 234-IV (вводится в действие с 09.08.2010); от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011); от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 318. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда

Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Работники не несут расходов на эти цели.

Объем средств определяется коллективным договором или актом работодателя.

Сноска. Статья 318 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Глава 36. ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 319. Принятие нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда

Нормативные правовые акты в области безопасности и охраны труда устанавливают организационные, технические, технологические, санитарно-гигиенические, биологические, физические и иные нормы, правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Сноска. Статья 319 в редакции Закона РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011); с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. Проектирование, строительство и реконструкция производственных зданий и сооружений, разработка и использование технологий, конструирование и изготовление машин, механизмов, оборудования, не отвечающих требованиям безопасности и охраны труда, не допускаются.

2. Новые или реконструируемые производственные объекты, средства производства или другие виды продукции не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если они не соответствуют требованиям безопасности и охраны труда.

3. Исключен Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

4. Приемка в эксплуатацию объекта производственного назначения производится приемочной комиссией с обязательным участием государственного инспектора труда.

Сноска. Статья 320 с изменениями, внесенными законами РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011); от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 320-1. Аттестация производственных объектов по условиям труда

1. Производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда.

2. Аттестация производственных объектов по условиям труда проводится специализированными организациями по проведению аттестации производственных объектов или работодателем, имеющим в

своей организации службу безопасности и охраны труда и лабораторию по лабораторным и инструментальным исследованиям факторов производственной среды периодически не реже чем один раз в пять лет.

3. Порядок проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда определяется Правительством Республики Казахстан.

4. Внеочередная аттестация производственных объектов по условиям труда проводится по требованию органа государственного надзора и контроля за безопасностью и охраной труда при выявлении нарушения порядка проведения аттестации производственных объектов по условиям труда.

Результаты внеочередной аттестации производственных объектов по условиям труда оформляются в виде приложения к материалам предшествующей аттестации производственного объекта по условиям труда.

5. Контроль над своевременностью и качеством проведения аттестации производственных объектов осуществляется государственными инспекторами труда.

Сноска. Глава 36 дополнена статьей 320-1 в соответствии с Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 321. Требования безопасности рабочих мест

1. Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

2. Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.

3. Аварийные пути и выходы работников из помещения должны оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.

4. Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника или падающих предметов, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним. По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.

5. Работники должны иметь средства индивидуальной защиты для проведения работы в опасных производственных объектах (участках), в том числе на высоте, подземных условиях, открытых камерах, на шельфах морей и внутренних водоемах.

6. В течение рабочего времени температура, естественное и искусственное освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать безопасным условиям труда.

7. Работники допускаются на работу с вредными условиями труда (запыленность, загазованность и другие факторы) после обеспечения работодателем безопасных условий труда.

Сноска. Статья 321 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

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

1. Расследованию и учету в соответствии с настоящим Кодексом подлежат случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью и приведшие к нетрудоспособности либо смерти, а также:

1) лиц, обучающихся в учебных заведениях, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, при прохождении ими профессиональной практики;

2) военнослужащих, сотрудников специальных государственных органов, привлеченных к выполнению работ, не связанных с прохождением воинской службы, службы в специальных государственных органах;

3) лиц, привлекаемых к труду по приговору суда;

4) личного состава военизированных аварийно-спасательных частей, военизированной охраны, членов добровольных команд по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, по спасению человеческой жизни и имущества.

2. Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве производственные травмы и иные повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, либо совершение иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:

1) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты и других;

2) в течение рабочего времени на месте работы или во время командировки либо в другом месте, нахождение в котором было обусловлено выполнением трудовых или иных обязанностей, связанных с поручением работодателя или должностного лица организации;

3) в результате воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов;

4) в рабочее время по пути следования работника, деятельность которого связана с передвижением между объектами обслуживания, к месту работы по заданию работодателя;

5) на транспорте работодателя при исполнении работником трудовых обязанностей;

6) на личном транспорте при наличии письменного согласия работодателя на право использования его для служебных поездок;

7) в период пребывания по распоряжению работодателя на территории своей или другой организации, а также при защите имущества работодателя либо совершении иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя;

8) перед началом или по окончании рабочего времени работников, работающих вахтовым методом, по пути следования с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспорте, представленном работодателем.

3. Не оформляются как производственные травмы и иные повреждения здоровья работников на производстве, в ходе расследования которых объективно установлено, что они произошли:

1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника и не связанных с интересом работодателя, в том числе в период междусменного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и приема пищи, а также по причине, связанной с состоянием алкогольного опьянения, употребления токсических и наркотических веществ (их аналогов);

2) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью или при

совершении пострадавшим уголовного преступления;

3) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, подтвержденного медицинским заключением, не связанного с воздействием опасных и (или) вредных производственных факторов.

4. О каждом несчастном случае пострадавший или очевидец обязан незамедлительно сообщить работодателю или организатору работ. Ответственные должностные лица организаций здравоохранения не позднее двух рабочих дней должны информировать работодателей и местный орган по инспекции труда о каждом случае первичного обращения с травмой или иным повреждением здоровья работников на производстве, а также о случаях острого профессионального заболевания (отравления) – государственный орган в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

5. Ответственность за организацию расследования, оформление и регистрацию несчастных случаев на производстве несет работодатель.

Сноска. Статья 322 с изменениями, внесенными законами РК от 27.07.2007 N 320 (порядок введения в действие см. ст. 2); от 13.02.2012 № 553-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 323. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве

1. Работодатель обязан:

1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в организацию здравоохранения;

2) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия факторов, по причине которых произошел несчастный случай, на других лиц;

3) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая (состояние оборудования и механизмов, орудия труда) в таком же виде, как в момент происшествия, при условии, что это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а нарушение непрерывности производственного процесса не приведет к аварии, а также произвести фотографирование места несчастного случая;

4) немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве близких родственников пострадавшего и направить сообщение в государственные органы и организации, определенные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами;

5) обеспечить расследование несчастных случаев на производстве и их учет в соответствии с настоящей главой;

6) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая на производстве;

7) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

2. Работодатель о несчастном случае на производстве немедленно по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, сообщает:

1) в местный орган по инспекции труда;

2) местным органам по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций при несчастных случаях, происшедших на опасных промышленных объектах;

3) территориальному подразделению уполномоченного государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления;

4) представителям работников;

5) страховой организации, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

При наступлении несчастного случая, подлежащего в соответствии с настоящей главой специальному расследованию, работодатель должен сообщить:

1) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай;

2) уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора.

3. При расследовании несчастного случая на производстве по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

1) выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

2) фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

3) предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования;

4) предоставление:

документов, характеризующих состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов (планов, эскизов, схем, а при необходимости - фото- и видеоматериалов места происшествия и т.п.);

выписок из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по безопасности и охране труда, протоколов опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснений пострадавших, экспертных заключений специалистов;

результатов лабораторных исследований и экспериментов;

медицинского заключения о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о наличии (отсутствии) признаков алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

копий документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

выписок из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписок из представлений общественных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по безопасности и охране труда;

других документов по усмотрению комиссии, имеющих отношение к рассмотрению дела.

Сноска. Статья 323 с изменениями, внесенными законами РК от 04.12.2008 N 97-IV (порядок введения в действие см. ст. 2); от 30.12.2009 № 234-IV (вводится в действие с 09.08.2010); от 13.06.2013 № 102-V(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 324. Порядок расследования несчастных случаев на производстве

1. Расследование несчастных случаев на производстве, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов актом работодателя с момента его наступления, в следующем составе:

председатель - руководитель организации (производственной службы) или его заместитель;

члены - руководитель службы безопасности и охраны труда организации и представитель работников.

Должностное лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на соответствующем участке, где произошел несчастный случай, при проведении расследования в состав комиссии не включается.

2. Специальному расследованию подлежат:

1) несчастные случаи с тяжелым или со смертельным исходом;

2) групповые несчастные случаи, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести травм пострадавших;

3) групповые случаи острого отравления.

3. В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя - физического лица принимают участие работодатель или уполномоченный его представитель, представитель работников, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

4. В случае острого отравления в расследовании комиссии принимают участие представители государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

5. В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим.

6. Срок расследования несчастного случая не должен превышать десять рабочих дней со дня создания комиссии.

7. Расследование несчастного случая, происшедшего с лицами, проходящими производственную практику, обучающимися в общеобразовательных, профессиональных школах и высших учебных заведениях, проводится комиссией, создаваемой руководителем организации, на чьей территории произошло происшествие, с участием работодателя и представителя пострадавшего.

8. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с работником, направленным в другую организацию для выполнения производственного задания (служебных или договорных обязанностей), проводится непосредственно работодателем с участием ответственного представителя организации, на территории которой произошел несчастный случай.

9. Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается тем работодателем, на территории которого или по поручению которого производилась работа.

10. Расследование несчастных случаев, происшедших в результате аварий транспортных средств, проводится на основании материалов расследования дорожной полиции.

Дорожная полиция в пятидневный срок со дня транспортного происшествия по требованию председателя комиссии по расследованию несчастных случаев обязана представить копии материалов расследования.

11. В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и

охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и при возможности объяснения от пострадавшего.

12. Несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю либо в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу (независимо от срока давности), расследуются по заявлению пострадавшего (его представителя) или по предписанию государственного инспектора труда в течение десяти дней со дня регистрации заявления, получения предписания.

13. На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет связь несчастного случая с производственной деятельностью работодателя и, соответственно, объяснялось ли пребывание пострадавшего на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, и меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

14. Условия работы комиссии по расследованию несчастных случаев на режимных объектах определяются с учетом особенностей доступа, нахождения на этих объектах.

15. Каждый несчастный случай, связанный с производством, вызвавший у работника (работников) потерю трудоспособности, в соответствии с медицинским заключением (рекомендацией) оформляется актом о несчастном случае по форме, установленной уполномоченным органом по труду, в необходимом количестве экземпляров (на каждого пострадавшего в отдельности).

Подтвержденные в установленном порядке организацией здравоохранения случаи отравления оформляются также актом о несчастном случае независимо от того, имеется или не имеется потеря трудоспособности.

Статья 325. Особенности специального расследования несчастных случаев на производстве

1. Специальное расследование несчастного случая проводится комиссией, создаваемой местным органом по инспекции труда, в следующем составе:

председатель – государственный инспектор труда;

члены – работодатель и представитель работников.

2. Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения.

3. При несчастных случаях, происшедших на опасных промышленных объектах, в состав комиссии включается государственный инспектор по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

При несчастных случаях, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера, председателем комиссии по специальному расследованию назначается государственный инспектор по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.

4. Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек - Правительством Республики Казахстан.

5. Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по специальному расследованию вправе создавать экспертные подкомиссии из числа специалистов организаций, ученых и контрольно-надзорных органов.

6. Расследование несчастного случая с тяжелым или со смертельным исходом, группового несчастного случая и группового случая острого отравления работников оформляется актом специального расследования по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

7. Категорически запрещается без согласия председателя комиссии по специальному расследованию проведение опроса свидетелей, очевидцев, а также параллельных расследований данного несчастного случая кем-либо или иной комиссией в дни работы официально назначенной комиссии.

8. Завершение поиска пострадавшего (пострадавших), пропавшего (пропавших) в результате взрыва, аварий, разрушений, пожара и других случаев на объектах организации определяется комиссией по специальному расследованию на основании заключения руководителя аварийно-спасательного подразделения и специалистов-экспертов.

Сноска. Статья 325 с изменениями, внесенными законами РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. Акт о несчастном случае заполняется и подписывается руководителями службы безопасности и охраны труда и подразделения организации, а также представителем работников организации, утверждается работодателем и заверяется печатью организации.

2. В случаях отравления акт о несчастном случае также подписывается представителем государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Если работодатель - физическое лицо, то акт о несчастном случае заполняется и подписывается работодателем и заверяется нотариально.

3. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования.

Если при расследовании несчастного случая на производстве комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.

В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая не согласен с выводами комиссии (большинства), он представляет в письменном виде свое мотивированное мнение

для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой "смотри особое мнение".

4. По окончании расследования каждого несчастного случая работодатель не позднее трех дней обязан выдать пострадавшему или его доверенному лицу акт о несчастном случае, один экземпляр акта направляется страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем, а другой - в государственную инспекцию труда на бумажном и электронном носителе.

В случае отравления копия акта передается также государственному органу в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

5. В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников организации имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу.

6. Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев между работодателем, работником и государственным инспектором труда либо государственным инспектором по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций при случаях, происшедших на опасных промышленных объектах, рассматриваются в порядке подчиненности соответствующим вышестоящим главным государственным инспектором труда и (или) в судебном порядке.

Решение вышестоящего главного государственного инспектора труда по вопросам расследования несчастных случаев оформляется в виде заключения по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

7. Копии материалов акта специального расследования несчастного случая передаются работодателем в органы государственного контроля. Кроме того, по окончании расследования несчастного случая один экземпляр копии материалов акта специального расследования государственным инспектором труда направляется в семидневный срок в местный орган внутренних дел, который в соответствии с законодательством принимает соответствующее решение и сообщает о принятом решении не позднее двадцати дней.

8. Каждый оформленный актом несчастный случай заносится в журнал регистрации несчастных случаев и иных повреждений здоровья на производстве. Ведение журнала производится по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду. Первичные статистические данные о временной нетрудоспособности и травматизме представляются в соответствии со статистической методологией, утвержденной уполномоченным органом в области государственной статистики.

9. Исключен Законом РК от 19.03.2010 № 258-IV.

10. О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель или его представитель сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя).

11. Материалы расследования несчастного случая подлежат хранению в организации в течение сорока пяти лет, в случае ее ликвидации материалы расследования несчастного случая в обязательном порядке должны быть переданы в государственный архив по месту ее деятельности.

12. Материалы расследования несчастного случая на производстве, наряду с актом расследования, должны содержать:

1) сведения о прохождении пострадавшим обучения и инструктирования по охране труда, а также предварительных и периодических медицинских осмотров;

2) протоколы опросов по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, и объяснения очевидцев происшествия, а также должностных лиц, ответственных за соблюдение требований безопасности и охраны труда;

3) планы, схемы и фотоснимки места происшествия;

4) выписки из инструкций, положений, приказов и других актов, регламентирующих требования безопасности и охраны труда, обязанности и ответственность должностных лиц за обеспечение здоровых и безопасных условий труда на производстве и т.д.;

5) медицинское заключение о характере и тяжести повреждения здоровья пострадавшего (причине смерти);

6) результаты лабораторных и других исследований, экспериментов, экспертизы, анализов и т.п.;

7) заключение (при его наличии) главного государственного инспектора труда;

8) сведения о материальном ущербе, причиненном работодателю;

9) приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам семьи) причиненного ущерба его здоровью и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай;

10) перечень прилагаемых документов.

13. Пострадавший или представитель работников имеет право на ознакомление со всеми материалами расследования несчастного случая и осуществление необходимых выписок.

Сноска. Статья 326 с изменениями, внесенными законами РК от 19.03.2010 № 258-IV; от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

Контроль за правильным, своевременным расследованием и учетом несчастных случаев, а также выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, осуществляют государственные инспекторы труда в пределах их компетенции посредством проверок, рассмотрения жалоб, заявлений, обращений граждан и обследований организаций. Проверки, проводимые государственными инспекторами труда в рамках расследования несчастных случаев на производстве, а также контроля за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, не подлежат регистрации и учету в соответствии с законодательством Республики Казахстан о государственной правовой статистике и специальных учетах.

РАЗДЕЛ 6. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Глава 38. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ

Статья 328. Государственный контроль в области трудового законодательства Республики Казахстан

Сноска. Заголовок статьи 328 в редакции Закона РК от 17.07.2009 N 188-IV (порядок введения в действие см. ст.2).

1. Государственный контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда.

2. К государственным инспекторам труда относятся:

1) Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан – должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду;

2) главные государственные инспекторы труда – должностные лица уполномоченного государственного органа по труду;

3) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы – руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;

4) государственные инспекторы труда – должностные лица местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы.

3. Государственные инспекторы труда при исполнении служебных обязанностей охраняются законом и руководствуются Конституцией Республики Казахстан, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

4. Лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

5. Государственный контроль за соблюдением участниками регионального финансового центра трудового законодательства Республики Казахстан осуществляет уполномоченный государственный орган по регулированию деятельности регионального финансового центра города Алматы.

Уполномоченные должностные лица, осуществляющие государственный контроль за соблюдением участниками регионального финансового центра города Алматы трудового законодательства Республики Казахстан, приравниваются к государственным инспекторам труда и осуществляют полномочия, предусмотренные настоящим Кодексом.

Уполномоченный государственный орган по регулированию деятельности регионального финансового центра города Алматы обязан:

1) информировать в пределах своей компетенции уполномоченный государственный орган по труду о фактах нарушения трудового законодательства Республики Казахстан;

2) предоставлять ежеквартально в уполномоченный государственный орган по труду информацию о состоянии исполнения требований трудового законодательства Республики Казахстан в соответствии с формой, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

6. Государственный контроль в области трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме проверки и иных формах.

Проверка осуществляется в соответствии с Законом Республики Казахстан "О государственном контроле и надзоре в Республике Казахстан". Иные формы государственного контроля осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом.

Сноска. Статья 328 с изменениями, внесенными законами РК от 19 декабря 2007 года N 9-IV (порядок введения в действие см. ст.2); от 17.07.2009 N 188-IV (порядок введения в действие см. ст.2); от 06.01.2011 № 378-IV (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении

десяти календарных дней после его первого официального опубликования); от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 329. Принципы деятельности и основные задачи государственной инспекции труда

Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами государственной инспекции труда являются:

обеспечение государственного контроля за соблюдением в организациях трудового законодательства Республики Казахстан;

обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;

рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 330. Права государственных инспекторов труда

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

1) беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства;

2) запрашивать и получать от работодателей документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения возложенных на них функций;

3) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, а также составлять протоколы и постановления об административных правонарушениях, налагать административные взыскания;

4) давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;

5) приостанавливать (запрещать) деятельность организаций, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда на срок не более трех дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд;

6) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;

7) изымать для анализа образцы специальной одежды, используемые или обрабатываемые материалы и вещества с уведомлением об этом работодателя (его представителя) и составлением соответствующего акта;

8) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

9) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на отстранение от работы работников, не прошедших обучения, инструктирования, проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда;

10) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;

11) участвовать в проверке знаний по безопасности и охране труда;

12) проводить проверку выполнения особых условий, определенных при выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы;

13) осуществлять контроль за полнотой и достоверностью ведения работодателем внутреннего

контроля по безопасности и охране труда;

14) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

Сноска. Статья 330 с изменением, внесенным Законом РК от 05.07.2011 № 452-IV (вводится в действие с 13.10.2011).

Статья 331. Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда обязаны:

1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

2) своевременно и качественно проводить проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан;

3) информировать работодателей (их представителей) о выявленных нарушениях трудового законодательства в целях принятия мер по их устранению, вносить представления о привлечении виновных лиц к ответственности;

4) своевременно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;

5) выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства, давать рекомендации по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав;

6) принимать участие в расследованиях несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

7) осуществлять сбор, анализ и обобщение причин нарушений трудового законодательства, участвовать в разработке и принятии мер по реализации мероприятий, направленных на усиление работы по предупреждению нарушений трудового законодательства Республики Казахстан;

8) не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

9) проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;

10) взаимодействовать с гражданами и представителями работников при осуществлении контроля в области безопасности и охраны труда.

Статья 332. Права и обязанности работодателя при проведении контроля государственным инспектором труда

1. Работодатель при проведении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан вправе:

1) представлять государственному инспектору труда пояснения по актам проведенных проверок;

2) не представлять сведения и документы, если они не относятся к предмету проводимой проверки;

3) обжаловать акт о результатах проверки и действия (бездействие) государственного инспектора труда в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. Работодатель при проведении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан обязан:

1) обеспечить беспрепятственный доступ (посещение) государственного инспектора труда на территорию и в помещения проверяемого объекта;

2) представлять государственному инспектору труда и представителям работников организации, осуществляющим проверку, документы (сведения) на бумажных и электронных носителях либо их копии

для приобщения к акту о результатах проверки, а также доступ к автоматизированным базам данных (информационным системам) в соответствии с задачами и предметом проверки;

3) принять к исполнению акты государственного инспектора труда и сделать соответствующую отметку о получении на втором экземпляре акта;

4) предоставить в соответствующие сроки информацию по исполнению актов государственного инспектора труда.

Статья 333. Акты государственного инспектора труда

1. В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:

1) предписание:

об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан;

о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах для предотвращения возникновения травмоопасных и аварийных ситуаций;

о запрещении (приостановлении) эксплуатации отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования и деятельности организации в целом. При этом акт о запрещении (приостановлении) деятельности организации действует до вынесения судебного решения;

2) протокол об административном правонарушении;

3) постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении;

4) постановление по делу об административном правонарушении.

2. Акты государственного инспектора труда являются правовыми мерами воздействия на нарушения работодателями и должностными лицами требований трудового законодательства Республики Казахстан. Акты составляются в двух экземплярах, один из которых под роспись вручается работодателю.

3. Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами.

4. Форма актов государственного инспектора труда утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

Сноска. Статья 333 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.07.2009 N 188-IV (порядок введения в действие см. ст.2).

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

Сноска. Статья 334 исключена Законом РК от 17.07.2009 N 188-IV (порядок введения в действие см. ст.2).

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

1. В случае нарушения прав и законных интересов работодателя при осуществлении государственного контроля работодатель вправе обжаловать действия (бездействие) государственного инспектора труда в уполномоченный государственный орган по труду, вышестоящему государственному инспектору и (или) в суд в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан или главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы вправе до вынесения решения по заявлению (жалобе) физических и (или) юридических лиц на действия (бездействие) или акты приостановить исполнение, отменить либо отозвать акты нижестоящего государственного инспектора труда.

Сноска. Статья 335 с изменением, внесенным Законом РК от 13.06.2013 № 102-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. Государственная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими государственными органами надзора и контроля, с представителями работников, общественными объединениями, другими организациями.

2. Государственные органы обязаны оказывать содействие государственному инспектору труда в выполнении задач по осуществлению контроля за исполнением трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 337. Ответственность государственного инспектора труда при осуществлении государственного контроля

Государственный инспектор труда в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей при осуществлении государственного контроля, а также в случае совершения иных противоправных действий (бездействия) несет ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Глава 39. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА

Статья 338. Внутренний контроль по безопасности и охране труда

1. Внутренний контроль включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

2. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.

Сноска. Статья 338 с изменениями, внесенными Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

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

1. В целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников работодатель создает службу безопасности и охраны труда, которая подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

2. Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации разрабатывается уполномоченным государственным органом по труду.

3. Работодатель с численностью работников до пятидесяти человек вводит должность специалиста по безопасности и охране труда с учетом специфики деятельности либо обязанности по обеспечению безопасности и охране труда возлагает на другого специалиста.

4. Служба безопасности и охраны труда или специалист, указанный в пункте 3 настоящей статьи, вправе:

1) беспрепятственно посещать и осматривать производственные, бытовые и другие помещения;

2) осуществлять контроль за разработкой и выполнением профилактических мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в структурных подразделениях организации;

3) выдавать работникам структурных подразделений организации обязательные для выполнения указания о принятии мер по устранению выявленных нарушений по безопасности и охране труда.

5. Служба безопасности и охраны труда или специалист, указанный в пункте 3 настоящей статьи, обязаны:

1) ежемесячно проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению;

2) организовывать обучение, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников организации;

3) обеспечивать соблюдение порядка расследования несчастных случаев на производстве в организациях.

Сноска. Статья 339 в редакции Закона РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Статья 339-1. Комитет (комиссия) по безопасности и охране труда в организациях

1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается комитет (комиссия) по безопасности и охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители профсоюзной организации или иных уполномоченных работниками представителей.

2. Комитет (комиссия) по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране

труда.

Сноска. Глава 39 дополнена статьей 339-1 в соответствии с Законом РК от 17.02.2012 № 566-IV(вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования).

Глава 40. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Статья 340. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации

1. Общественный контроль в области безопасности и охраны труда в организации осуществляет общественный инспектор по охране труда, избираемый профсоюзным комитетом организации, а при отсутствии профессионального союза - общим собранием (конференцией) работников.

2. Республиканское, отраслевые, региональные объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях при условии закрепления такого права в соглашениях и коллективных договорах.

Статья 341. Права общественных инспекторов по охране труда

Общественный инспектор по охране труда имеет право:

1) осуществлять защиту прав работников на охрану труда перед работодателем посредством общественного контроля за соблюдением работодателями нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, соглашений, коллективных договоров по созданию работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах в организациях;

2) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в проводимых государственными инспекторами труда комплексных проверках состояния безопасности и охраны труда;

3) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателей и иных должностных лиц организации, необходимые для выполнения своих функций;

4) осуществлять проверки выполнения работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами в части охраны труда, и вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений;

5) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства;

6) принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда, вносить свои предложения;

7) обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности работодателей и иных должностных лиц организаций, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, положений соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда;

9) обращаться по заявлению работника с исками в суды для защиты прав работников на возмещение вреда, причиненного в результате увечья или иного повреждения здоровья в связи с

исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав работников на безопасность и охрану труда.

Президент
Республики Казахстан

ИПС "Әділет" не является официальным источником опубликования.
© 2012. РГП на ПХВ Республиканский центр правовой информации Министерства юстиции Республики Казахстан