Закон Республики Казахстан ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ОГЛАВЛЕНИЕ	
Общая часть	
Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	

Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе
Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан
Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан
Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан
Статья 5. Свобода труда
Статья 6. Запрещение дискриминации в сфере труда
Статья 7. Запрещение принудительного труда
Статья 8. Сфера действия настоящего Кодекса
Статья 9. Минимальные социальные стандарты в сфере труда
Статья 10. Трудовые договоры, соглашения сторон социального партнерства, коллективные договоры, акты работодателя в сфере труда
Статья 11. Акты работодателя
Статья 12. Порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя
Статья 13. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом
Статья 14. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан

Глава 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
Статья 15. Компетенция Правительства Республики Казакстан в области регулирования трудовых отношений
Статья 16. Компетенция уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений
Статья 17. Компетенция местного органа по инспекции труда
Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений

Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
Статья 19. Субъекты трудовых отношений
Статья 20. Представители работников и их полномочия
Статья 21. Основания возникновения трудовых отношений
Статья 22. Основные права и обязанности работника
Статья 23. Основные права и обязанности работодателя

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ	
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	

Глава 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
Статья 24. Предмет трудового договора
Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора
Статья 26. Запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство
Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров
Статья 28. Содержание трудового договора
Статья 29. Условие о неконкуренции
Статья 30. Срок трудового договора
Статья 31. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора
Статья 32. Документы, необходимые для заключения трудового договора
Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора
Статья 34. Оформление приема на работу
Статья 35. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника
Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре
Статья 37. Результат испытания при приеме на работу
Статья 38. Перевод работника на другую работу
Статья 39. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем
Статья 40. Прикомандирование работника к другому юридическому лицу
Статья 41. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости
Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае простоя
Статья 43. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья
Статья 44. Временный перевод на другую работу беременных женщин
Статья 45. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)
Статья 46. Изменение условий труда
Статья 47. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смене собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя – юридического лица
Статья 48. Отстранение от работы
Статья 49. Основания прекращения трудового договора
Статья 50. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон
Статья 51. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока
Статья 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя
Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя
Статья 54. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя
Статья 55. Основание и порядок прекращения трудового договора в связи с переводом работника в другое юридическое лицо
Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника
Статья 57. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
Статья 58. Основания прекращения трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений
Статья 59. Порядок расторжения трудового договора в связи с переводом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность
Статья 60. Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора
Статья 61. Оформление прекращения трудового договора
Статья 62. Выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность, а также иных документов, связанных с трудовой деятельностью

Глава 5. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА
Статья 63. Правила трудового распорядка
Статья 64. Дисциплинарные взыскания
Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий
Статья 66. Сроки наложения и действия дисциплинарного взыскания

Глава 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ
Статья 67. Рабочее время и его виды
Статья 68. Нормальная продолжительность рабочего времени
Статья 69. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников
Статья 70. Неполное рабочее время
Статья 71. Режим рабочего времени
Статья 72. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части
Статья 73. Сменная работа
Статья 74. Работа в режиме гибкого рабочего времени
Статья 75. Суммированный учет рабочего времени

Статья 76. Работа в ночное время
Статья 77. Сверхурочная работа
Статья 78. Предельное количество сверхурочных работ
Статья 79. Порядок ведения учета рабочего времени

Глава 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА
Статья 80. Виды времени отдыха
Статья 81. Перерыв для отдыха и приема пищи
Статья 82. Внутрисменные и специальные перерывы
Статья 83. Продолжительность ежедневного (междумсменного) отдыха
Статья 84. Выходные дни
Статья 85. Работа в выходные и праздничные дни
Статья 86. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника
Статья 87. Виды отпусков
Статья 88. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 89. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска
Статья 90. Исчисление продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 91. Исчисление трудового стажа при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 92. Предельное количество и порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков
Статья 93. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков
Статья 94. Случаи и порядок перенесения оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 95. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 96. Реализация права на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и выплата компенсации при прекращении трудового договора
Статья 97. Отпуск без сохранения заработной платы
Статья 98. Учебный отпуск
Статья 99. Отпуска в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей)
Статья 100. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Глава 8. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА
Статья 101. Нормирование труда
Статья 102. Государственные гарантии в области оплаты труда
Статья 103. Размер заработной платы
Статья 104. Установление минимального размера заработной платы
Статья 105. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда
Статья 106. Почасовая оплата труда
Статья 107. Система оплаты труда
Статья 108. Оплата сверхурочной работы
Статья 109. Оплата работы в праздничные и выходные дни
Статья 110. Оплата труда в ночное время
Статья 111. Оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника
Статья 112. Оплата времени простоя
Статья 113. Порядок и сроки выплаты заработной платы
Статья 114. Исчисление средней заработной платы работника
Статья 115. Удержания из заработной платы

Глава 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
Статья 116. Понятия, используемые в настоящей главе
Статья 117. Профессиональные стандарты и система квалификации
Статья 118. Профессиональные подготовка, переподготовка и повышение квалификации
Статья 119. Двухуровневое обучение

Глава 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
Статья 120. Обязанности стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)
Статья 121. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться
Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника
Статья 123. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

Глава 11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ
Статья 124. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей
Статья 125. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр
Статья 126. Гарантии для работников, являющихся донорами
Статья 127. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки
Статья 128. Компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем
Статья 129. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя
Статья 130. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков
Статья 131. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы
Статья 132. Порядок и условия выплаты полевого довольствия
Статья 133. Выплата работникам социального пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя

Глава 12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
Статья 134. Сезонные работы
Статья 135. Вахтовый метод работы
Статья 136. Домашние работники
Статья 137. Надомные работники
Статья 138. Дистанционная работа
Статья 139. Гражданская служба
Статья 140. Особенности регулирования труда руководителей исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица
Статья 141. Регулирование труда работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской авиации
Статья 142. Регулирование труда работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав)
Статья 143. Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан
Статья 144. Регулирование труда лиц, состоящих в воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы
Статья 145. Регулирование труда работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств
Статья 146. Регулирование труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА
Статья 147. Органы, принципы и задачи социального партнерства
Статья 148. Организация социального партнерства
Статья 149. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений
Статья 150. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

Статья 151. Регистрация соглашений
Статья 152. Стороны, виды соглашений социального партнерства
Статья 153. Содержание соглашений социального партнерства
Статья 154. Действие соглашений социального партнерства, контроль за их выполнением и ответственность сторон
Статья 155. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Глава 14. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Статья 156. Стороны коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора
Статья 157. Содержание и структура коллективного договора
Статья 158. Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон

Глава 15. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора
Статья 160. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
Статья 161. Восстановление на работе работника

Глава 16. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
Статья 162. Понятия, используемые в настоящей главе
Статья 163. Возникновение коллективного трудового спора
Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников
Статья 165. Примирительная комиссия
Статья 166. Трудовой арбитраж
Статья 167. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника
Статья 168. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору
Статья 169. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора
Статья 170. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров
Статья 171. Право на забастовку
Статья 172. Объявление о начале забастовки
Статья 173. Полномочия органа, возглавляющего забастовку
Статья 174. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки
Статья 175. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки
Статья 176. Незаконные забастовки
Статья 177. Последствия признания забастовки незаконной
Статья 178. Запрещение локаута

РАЗДЕЛ 4. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Глава 17. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА
Статья 179. Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда
Статья 180. Требования по безопасности и охране труда и финансирование мероприятий

Глава 18. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА
Статья 181. Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда
Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

Глава 19. ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА
Статья 183. Аттестация производственных объектов по условиям труда
Статья 184. Требования безопасности рабочих мест
Статья 185. Обязательный медицинский осмотр работников

Глава 20. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
Статья 186. Общие положения расследования и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью
Статья 187. Обязанности работодателя при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью
Статья 188. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью
Статья 189. Порядок расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью
Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет

РАЗДЕЛ 5. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Глава 21. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
Статья 191. Осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан
Статья 192. Принципы деятельности и основные задачи государственной инспекции труда
Статья 193. Права государственных инспекторов труда
Статья 194. Обязанности государственных инспекторов труда
Статья 195. Акты государственного инспектора труда
Статья 196. Взаимодействие государственной инспекции труда с другими государственными органами и организациями
Статья 197. Иные формы контроля с посещением субъекта контроля
Статья 198. Порядок обжалования решений, действий (бездействий) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль
Статья 199. Ведомственный учет
Статья 200. Декларирование деятельности работодателя

Глава 22. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ
Статья 201. Внутренний контроль по безопасности и охране труда
Статья 202. Механизм осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда
Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях

Глава 23. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
Статья 204. Порядок введения в действие настоящего Кодекса

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, 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, 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 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 средства индивидуальной защиты, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

6) сменная работа – работа в две либо в три или четыре рабочие 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 трудовыми отношениями;

8) соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее – соглашение) – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого 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) условие о неконкуренции – условия договора о неконкуренции, ограничивающие право работника на осуществление действий, способных нанести ущерб работодателю;

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

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

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

13) 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;

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

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

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

17) условия труда – условия оплаты, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, 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;

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

19) 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;

20) 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;

21) трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

22) 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;

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

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

25) 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;

26) нормативы в области безопасности и охраны труда – организационные, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования, обеспечивающие нормальные и безопасные условия труда;

27) несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, – 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 травление работника, приведшее его к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти;

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

29) 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;

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

31) трудовой распорядок – порядок регулирования отношений по организации труда работников и работодателя;

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

33) технический инспектор по охране труда – представитель работников, осуществляющий внутренний контроль по безопасности и охране труда;

34) 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;

35) безопасные условия труда – условия труда, при которых уровни воздействия производственных факторов на работающих не превышают установленных нормативов;

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

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

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

39) работодатель – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

40) представитель работодателей – физическое и (или) юридическое лицо, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателей или группы работодателей;

41) акты работодателя – приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики смениости, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем;

42) декларирование деятельности работодателя – процедура признания деятельности работодателя, соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, на основании поданного им заявления;

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

44) представители работников – органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции);

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

46) 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;

47) 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, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актом работодателя отнесены к рабочему времени;

48) суммированный учет рабочего времени – учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период;

49) вредные условия труда – условия труда, которые характеризуются наличием вредных производственных факторов;

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

51) профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении работником своих трудовых (служебных) обязанностей;

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

53) 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;

54) опасные условия труда – условия труда, при которых воздействие определенных производственных или иностранных природных факторов приводит в случае несоблюдения правил охраны труда к производственной травме, внезапному ухудшению здоровья или травлению работника, в результате которого наступают временная или стойкая утрата трудоспособности, профессиональное заболевание либо смерть;

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

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

57) иностранный работник государственного органа – иностранец, привлеченный в государственный орган по трудовому договору;

58) праздничные дни – дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан;

59) основная заработная плата – относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера;

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

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

62) 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 временно отсутствующего работника;

63) производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, оказание различных видов услуг и выполнение работ;

64) 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 заключившие договоры с организациями, имеющими такие лаборатории;

65) 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 безопас-

2) Не допускается трудоустройство:
1) 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 принадлежит им, а также юридических лицам, 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 осуществлял контроль в форме проверок деятельности данной коммерческой организации либо деятельность данной коммерческой организации была непосредственно связана с указанным лицом в соответствии с его компетенцией;

2) 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, лица, ранее совершившего коррупционное преступление;
3) в организации в сфере образования, воспитания и развития, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускается лица, имеющие или имевшие судимость, подвергнувшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено на основании подпунктов 1) и 2) части первой статьи 35 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан) за уголовные правонарушения: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности, половой неприкосновенности, за экстремистские или террористические преступления, торговлю людьми;

4) женщин на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Списку работ, на которых запрещается применение труда женщин;

5) на работу по совместительству работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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 оно 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; индивидуальный идентификационный номер (бизнес-идентификационный номер); наименование работодателя – юридического лица и его место нахождения, номер и дату государственной регистрации работодателя – юридического лица, бизнес-идентификационный номер;

фамилию, имя, отчество (если оно 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;

2) работу по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию);
3) место выполнения работы;
4) срок трудового договора;
5) дату начала работы;
6) продолжительность 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 и (или) опасных условиях;

9) права и обязанности работника;
10) права и обязанности работодателя;
11) порядок изменения и прекращения трудового договора;
12) ответственность сторон;

13) дату заключения и порядковый номер.
2. Заключаемый с инвалидом трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочих мест с учетом их индивидуальных возможностей.

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

Статья 29. Условие о неконкуренции

1. По соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю.

2. В договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

3. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о неконкуренции, утверждается актом работодателя.

Статья 30. 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), 5) и 6) настоящего пункта.
При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 настоящего Кодекса.

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

При продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;
3) на время выполнения определенной работы;

4) на время замещения временно отсутствующего работника;
5) на время выполнения сезонной работы;
6) в пределах устанавливаемых законодательством Республики Казахстан сроков разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, иностранному работнику на трудоустройство, выданных местным исполнительным органом, либо разрешения трудовому мигранту, выданного органами внутренних дел.
2. Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без оговорки статьи.

3. Трудовой договор с иностранным работником государственного органа заключается на срок, определяемый руководителем государственного органа.

4. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом на срок и в порядке, которые установлены законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашениям сторон.

В случае истечения срока действия трудового договора, заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на срок до принятия решения уполномоченным, собственником имущества юридического лица или уполномоченного им лица (органом) либо уполномоченного органа юридического лица об избрании (назначении, утверждении в должности) нового руководителя, либо того же лица, если иной срок продления не определен указанным решением.

5. С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 настоящей статьи.

Статья 31. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

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

2. 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) настоящей пункта.

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

Статья 32. 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).

Орнамты представляют удостоверение орнамта, выданное местным исполнительным органом;

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 о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан).

2. Для заключения 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 лиц представляет справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении уголовного правонарушения: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности, половой неприкосновенности, экстремистские или террористические преступления, торговлю людьми.

3. При поступлении на гражданскую службу, 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, лицо представляет справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления.

4. Для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем работник представляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

5. Перечень документов, необходимых для заключения трудового договора при привлечении иностранных работников государственного органа, определяется в соответствии с порядком привлечения иностранных работников, утвержденным Правительством Республики Казахстан.

6. Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные пунктом 1) настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

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

Статья 33. 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.

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

Уведомление об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи. Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, в том числе при переводе на другую работу, обязана в установленный в настоящей статье срок сообщить другой стороне о принятом решении.

3. Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора.

В случае отсутствия и (или) неформальности 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.

4. 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.

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

Статья 34. Оформление приема на работу

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

Статья 35. 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 (при ее наличии);
6) выписки из единого накопительного пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносах;
7) сведения из Государственного фонда социального страхования о произведенных социальных отчислениях;
8) архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника.

Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре

1. При заключении трудового договора в трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

2. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

3. Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

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, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

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

Статья 38. Перевод работника на другую работу

1. Переводом работника на другую работу является:
1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;
2) поручение иной 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 допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

Статья 39. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем

1. Работодатель обязан письменно уведомить работника о предстоящем переводе работодателя в другую местность не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрено более длительный срок уведомления.

2. 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 58 настоящего Кодекса.

Статья 40. Прикомандирование работника к другому юридическому лицу

1. Прикомандирование – выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции, обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации и другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников:

1) юридическое лицо, акции (доля участия) которого прямо или косвенно принадлежит юридическому лицу, из которого прикомандирован работник;

2) в юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежат голосующие акции (доли участия) юридического лица, из которого прикомандирован работник;

2. Перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются письменным соглашением между юридическими лицами в зависимости от целей прикомандирования.

3. Условия, порядок и срок прикомандирования работника определяются соглашением, которое подписывается между юридическими лицами и прикомандированным работником.

В случае одновременного прикомандирования работников более десяти процентов от среднесписочной численности юридического лица, к которому прикомандировываются работники, необходимо согласование с представителями работников юридического лица, к которому прикомандировываются работники.

Порядок согласования определяется соглашением сторон между юридическими лицами и представителями работников.

4. За прикомандированным работником сохраняется место работы (должность) у работодателя, который осуществляет прикомандирование.

5. Прикомандирование допускается только с письменного согласия сторон трудового договора путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы на период прикомандирования. По окончании срока прикомандирования работодатель обязуется предоставить работнику место работы (должность), которое (которую) работник занимал до прикомандирования.

6. На период прикомандирования на работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха юридического лица, к которому он прикомандирован, за исключением продолжительности и порядка предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

7. В случае нарушения прикомандированным работником трудовой дисциплины юридическое лицо, к которому он прикомандирован, в течение трех рабочих дней уведомляет работодателя прикомандированного работника с представлением подтверждающих документов для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

8. При несчастном случае, произошедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на юридическое лицо, к которому работник был прикомандирован, с участием представителя работодателя.

Статья 41. 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 трех месяцев в течение календарного года на другую не обусловленную трудовым договором и не противопоставленную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

При временном переводе в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных статьей 127 настоящего Кодекса.

Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае простоя

1. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоставленную по состоянию здоровья работу.

2. При временном переводе на другую работу в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе.

Статья 43. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на более легкую работу либо остановить его от работы на условиях, оговоренных трудовом, коллективным договором.

2. В случае письменного отказа работника от временного перевода на более легкую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, либо вследствие ухудшения здоровья, не связанного с производством, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.

Статья 44. Временный перевод на другую работу беременных женщин

Работодатель на основе медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключая условия воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы.

В случае отказа беременной женщины от предложения работодателя перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоставленной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.

Статья 45. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)

1. Не требует согласия работника перемещение его 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, обусловленных трудовым договором.

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

Статья 46. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор.

2. Работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в пункте 1) настоящей статьи, не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрено более длительный срок уведомления.

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 58 настоящего Кодекса.

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 вводить режим неполного рабочего времени.

Статья 47. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смене собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя – юридического лица

В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя – юридического лица трудовые отношения с работниками продолжаются без изменений.

Статья 48. 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 употребляющего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;

2) не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;

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

4) не прошедшего медицинский осмотр либо предписанное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) в случае утраты права работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

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

3. 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.

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

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

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

Статья 49. 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) в связи с переводом работника к другому работодателю;

5) расторжение трудового договора по инициативе работника;

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

7) отказ работника от продолжения трудовых отношений;

8) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключая возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

9) нарушение условий заключения трудового договора.

Статья 50. Порядок расторжения 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.

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

3. 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, размер которой определяется трудовым договором.

Статья 51. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока

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

2. В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

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

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

Статья 52. 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) снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;

4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

5) повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;

6) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключая возможность ее продолжения;

7) отрицательного результата работы в период испытательного срока;

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

9) 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);

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

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

12) 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;

13) 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;

Продолжение. Начало на 17–19-й стр.

2) которому прямо или косвенно принадлежит более пятидесяти процентов акций (доли участия) работодателя, с которым прекращается трудовой договор;

3) более пятидесяти процентов акций (доли участия) указанного юридического лица и работодателя, с которым прекращается трудовой договор, принадлежит одному юридическому лицу.

2. Основаниями для прекращения трудового договора являются письменное заявление работника и письменное подтверждение о согласии приема на работу другим юридическим лицом. Дата прекращения трудового договора определяется по согласию сторон.

Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3 настоящей статьи. В трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работника работодателем о расторжении трудового договора.

2. Трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут до истечения срока уведомления, предусмотренного пунктом 1 настоящей статьи, с письменного согласия работодателя.

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

4. В течение срока уведомления, предусмотренного настоящей статьей, уведомление может быть отозвано по согласию сторон.

5. По истечении срока уведомления, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, кроме случаев невызершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

Статья 57. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

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

1) при отъезде местными исполнительными органами разрешенному иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство;

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

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 трудовых отношений;

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

6) при призыве (поступлении) работника на срочную воинскую службу, службу в правоохранительные и специальные государственные органы со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок.

2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в подпунктах 2), 3) и 4) пункта 1 настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора или решения суда, дата смерти работника или работодателя – физического лица.

Статья 58. Основания прекращения трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений

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

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

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

3) отказа работника от временного перевода на другую работу по состоянию здоровья 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 при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений либо при наличии акта об отсутствии письменного отказа работника.

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

Статья 59. Порядок расторжения 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.

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

Статья 60. Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора

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 либо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

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

4) заключения трудового договора с иностранным работником государственного органа с нарушением требований, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

5) заключения трудового договора с лицами, указанными в пункте 2 статьи 26 настоящего Кодекса;

6) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 61. 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 домашним работником.

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

3. Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

Статья 62. Выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность, а также иных документов, связанных с трудовой деятельностью

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

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 справку о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам, оформленную надлежащим образом.

Глава 5. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 63. Правила трудового распорядка

1. Правила трудового распорядка утверждаются работодателем.

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

Статья 64. Дисциплинарные взыскания

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

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса.

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

Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.

2. По применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- нахождения работника в отпуске или межвахтовом отъезде;
- нахождения работника в командировке.
- 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 работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

Статья 66. Сроки наложения и действия дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4 статьи 65 настоящего Кодекса и другими законами Республики Казахстан.

В случаях, предусмотренных статьей 176 настоящего Кодекса, 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, находящемся в отпуске, командировке или межвахтовом отъезде.

4. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

5. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно путем издания акта работодателя.

Глава 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 67. Рабочее время и его виды

1. Периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перемены, предусмотренные технологией, организацией труда; правилами безопасности 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, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорам, актами работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени.

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

Статья 68. Нормальная продолжительность рабочего времени

- Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.
- В трудовом договоре может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.
- Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную пунктом 4 статьи 71 настоящего Кодекса, более чем на 4 часа.

Статья 69. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

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

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 36 часов в неделю.

2. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленная настоящим пунктом сокращенная продолжительность рабочего времени распространяется на работников, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непредования работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

3. Работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов.

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

Статья 70. Неполное рабочее время

1. При заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений по письменному согласию между работником и работодателем работнику может устанавливаться 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.
- Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

3. Работодатель по письменному заявлению беременной

женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливает неполное рабочее время.

Статья 71. Режим рабочего времени

1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятнадцатой 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 пятнадцатидневной рабочей недели целесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3. Пятидневная или шестидневная рабочая недели устанавливается работодателем в соответствии с условиями трудового и коллективного договоров или актом работодателя.

4. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

5. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением условий, установленных правилами трудового распорядка, трудовым и коллективным договорами.

6. 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 договорами.

Статья 72. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

1. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части допускается:

- на работах с различной интенсивностью работы;
- по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями.
- 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.

Перерывы, связанные с разделением ежедневной работы (рабочей смены) на части, предоставляются для отдыха работников и не относятся к рабочему времени.

Статья 73. Сменная работа

1. Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

2. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности.

3. Графики сменности доводятся к работателю до сведения работников не позднее чем за десять календарных дней до введения их в действие.

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

Статья 74. Работа в режиме гибкого рабочего времени

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

2. При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:

- фиксированное рабочее время;
- гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности;
- учетный период.

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

4. Учетный период при гибком рабочем времени не может превышать шесть месяцев.

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

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

Статья 75. 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 ежедневная 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) ежедневной 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 коллективным договором или актом работодателя.

6. Привлечение работников, не достигших возраста восемнадцати лет, к работе с применением суммированного учета рабочего времени не допускается.

7. Применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

8. Не допускается применение суммированного учета рабочего времени для работников-инвалидов первой группы.

Не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени работникам-инвалидам второй и третьей групп, если такой режим запрещен им на основании заключения экспертной патологической комиссии.

Статья 76. Работа в ночное время

- Ночным считается время с 22 до 6 часов.
- К работе в ночное время не допускаются: работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста; беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности.

3. Привлечение к работе в ночное время работников-инвалидов допускается только с их письменного согласия при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия следующих работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;
- работников, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет.

Статья 77. Сверхурочная работа

1. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 настоящей статьи.

2. Сверхурочные работы без согласия работника допускаются в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва с немедленным принятием мер к замене другим работником;
- для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.
- К сверхурочной работе не допускаются следующие работники:
 - беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности;
 - не достигшие восемнадцатилетнего возраста;
 - инвалиды.

Статья 78. Предельное количество сверхурочных работ

- Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – один час.
- 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 подпунктами 1) и 4) пункта 2 статьи 77 настоящего Кодекса.

Статья 79. Порядок ведения учета рабочего времени

1. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

2. Учету подлежит отработанное и неотработанное рабочее время. При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.

3. Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются актом работодателем.

4. 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 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 80. Виды времени отдыха

- Видами времени отдыха являются:
- перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены);
 - перерыв для отдыха и приема пищи;
 - внутрисменные и специальные перерывы;
 - ежедневный (междусменный) отдых;
 - выходные дни (межвахтовый отдых);
 - праздничные дни;
 - отпуска.

Статья 81. 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 полчаса.

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

3. 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.

Статья 82. 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.

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

3. Работающим 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:

- имеющим одного ребенка, – каждый перерыв не менее тридцати минут;
- имеющим двух или более детей, – каждый перерыв не менее одного часа.

4. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в пункте 3 настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

5. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

Статья 83. 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 84. Выходные дни

1. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни. 2. При пятнадцатой рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

3. При пятнадцатой и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятнадцатой рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами трудового распорядка.

4. Работникам (группе работников), 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, а также работающих вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности (графикам вахт).

5. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января – православное Рождество являются выходными днями независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности (графикам вахт).

6. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами трудового распорядка работодателя, к которому он направлен.

Статья 85. Работа в выходные и праздничные дни

Содержание

- По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.
- Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.
- На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:
 - регистрации брака;
 - рождении ребенка;
 - смерти близких родственников;
 - в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.
- Статья 98. Учебный отпуск
 - Работником, обучающимся в организациях образования, предоставляется 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.
 - Отпата учебного отпуска определяется соглашениями, коллективным, трудовым договорами, договором обучения.
 - Работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Абшачка», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).

Статья 99. Отпуска в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей)

- Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:
 - отпуск по беременности и родам;
 - отпуск работником, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей);
 - отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- Беременная женщина с даты, указанной в листке временной нетрудоспособности, дающем право на отпуск по беременности и родам, оформляет его путем представления листка временной нетрудоспособности, подтверждающего право на данный вид отпуска. Отпуск по беременности и родам предоставляется 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.

Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов, и продолжительности работы у работодателя.

- Работником, 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.
- Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работником, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного дговора, 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.
- Статья 100. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет
 - Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:
 - по выбору родителей – матери либо отцу ребенка;
 - родителю, одному воспитывающему ребенка;
 - другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;
 - работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).
 - Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется на основании письменного заявления работника с указанием его продолжительности и представлением свидетельства о рождении или другого документа, подтверждающего факт рождения ребенка.
 - Работодатель может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.
 - На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется место работы (должность).
 - 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.

Глава 8. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Статья 101. Нормирование труда

- Нормы труда (времени, выработки, трудоёмкости, обслуживания, численности) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.
- Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем в порядке, установленном полномочным государственным органом по труду.
- 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.

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

5. При разработке норм труда должны обеспечиваться:

- качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;
- 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;

- охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;
- техническая (научная) обоснованность норм труда.
- Нормы труда в организации, на услуги (товары, работы) которой вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), утверждаются работодателем по согласованию с уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности и с уполномоченным государственным органом по труду в установленном им порядке.
- Типовые нормы и нормативы по труду разрабатываются и утверждаются отраслевыми ассоциациями работодателей, единые и (или) межотраслевые типовые нормы и нормативы по труду для всех сфер деятельности утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан по согласованию с представителями работников в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке.
- Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе профессиональных стандартов, в при их отсутствии на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Статья 102. Государственные гарантии в области оплаты труда

Государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

- минимальный размер месячной заработной платы;
- минимальный размер часовой заработной платы;
- 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;
- порядок и сроки выплаты заработной платы.

Статья 103. Размер заработной платы

- Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Размер месячной заработной платы максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

- Размер месячной заработной платы работника, отгра-

ботавшего полностью определенной за этот период норму рабочего времени и выполняющей нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

Статья 104. Установление минимального размера заработной платы

1. Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, 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 размер часовой заработной платы работника, выполнявшего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднесуммарное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

3. 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 на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

Статья 105. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) 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, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.
- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Установленные настоящей статьёй условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, производится согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 106. Почасовая оплата труда

- Условиями трудового договора и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной нагрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера. При сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается почасовая оплата труда.
- Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности (графику вахт). При этом начисление заработной платы производится по часовой тарифной ставке, рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной нормы рабочего времени в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий календарный год.

Статья 107. Система оплаты труда

- Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.
- Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя.
- Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определяемые условиями коллективного договора и (или) актами работодателя.

4. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

- Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.
- Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности (графику вахт). При этом начисление заработной платы производится по часовой тарифной ставке, рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной нормы рабочего времени в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий календарный год.

Статья 107. Система оплаты труда

- Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.
- Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя.
- Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определяемые условиями коллективного договора и (или) актами работодателя.
- Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.
- Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 108. Оплата сверхурочной работы
При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуполном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника.

По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

Статья 109. Оплата работы в праздничные и выходные дни
Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуполном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.
Статья 110. Оплата труда в ночное время
Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуполном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Статья 111. Оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника

- Работником, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.
- Поручаемые работником дополнительные работы могут осуществляться путем:
 - совмещения должностей – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности;
 - расширения зон обслуживания – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены);
 - исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности.

Доплата работником за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника.

3. Размер доплат за совмещение должностей, расширение зон обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы.

Статья 112. Оплата времени простоя

- Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы, но вине работодателя – в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.
- Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.
- Статья 113. Порядок и сроки выплаты заработной платы
 - Заработная плата устанавливается и 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 определяется трудовым договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.
 - При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной 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 невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из официальной 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.

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

Статья 114. Исчисление средней заработной платы работника

- 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.
- 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.

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

- Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, уполномоченным государственным органом по труду устанавливается единый порядок ее исчисления.
- Статья 115. Удержания из заработной платы
 - Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и настоящей статьёй Кодекса.
 - Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с письменным уведомлением работника:

1) для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

- в случаях предусматривающих возмещение работодателем затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;
- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- в случаях перенесения или отъезда работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 настоящего Кодекса;
- в иных случаях при наличии письменного согласия работника.

3. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и настоящей статьёй Кодекса, размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

Глава 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
Статья 116. Понятия, используемые в настоящей главе
В настоящей главе используются следующие понятия:

- повышение квалификации – форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;
- дualное обучение – форма подготовки кадров, сочетающая обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочим мест и компенсационной выплатой обучающимся при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося;
- договор о dualном обучении – письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения производственного обучения и практики, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения производственной практики;
- профессиональная подготовка – форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;
- переподготовка – форма профессионального обучения, позволяющая освоить другую профессию или специальность;
- договор обучения – письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

Статья 117. Профессиональные стандарты и система квалификаций

- Национальная рамка квалификаций состоит из описания для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности.
- 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.
- Профессиональный стандарт – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.
- Разработка, введение, замена и пересмотр профессиональных стандартов производится объединением работодателей на основе отраслевых рамк квалификаций и утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке.

3. Разработка и пересмотр национальной рамки квалификаций производится уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченным органом в области образования и утверждают республиканской комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

4. Разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций производится уполномоченными государственными органами и объединениями работодателей соответствующих сфер деятельности и утверждают отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Статья 118. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

- Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.
- Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (обучаемый):
 - непосредственно в организации (у работодателя);
 - в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;
 - в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения.

4. Договор обучения должен содержать:

- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую обучаемым, и (или) наименование курса квалификации;
- права и обязанности работодателя и обучаемого;
- срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;
- порядок и случаи возмещения работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки;
- гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;
- ответственность сторон.

Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

5. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

6. В соглашении, коллективном и (или) трудовом договорах могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

7. Работодатель содействует организациям образования, реализующим образовательные программы технического и профессионального образования, в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров.

8. Работодатели в соответствии с законодательством Республики Казахстан об образовании в качестве баз практик предоставляют места для прохождения профессиональной практики, создают безопасные условия и исполняют обязанности, предусмотренные договорами.

Статья 119. Dualное обучение
Dualное обучение осуществляется в соответствии с договором о dualном обучении.

В период прохождения производственной практики на обучаемого распространяются правила трудового распорядка.

За время прохождения производственного обучения и практики обучаемый выполняет определенные функциональные обязанности, которые зачисляются в трудовой стаж обучаемого, и за это время может производиться компенсационная выплата.

На лиц, проходящих производственное обучение и практику, распространяются требования по безопасности и охране труда.

Глава 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 120. Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вред)

- 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.
- Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.
- В трудовом, коллективном договорах может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.
- 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 121. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться

- Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконных перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, расторжения трудового договора.
- Трудовым, коллективным договорами могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника

- При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме и порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан.
- Вред, предусмотренный пунктом 1 настоящей статьи, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат, за исключением случая, предусмотренного в пункте 3 настоящей статьи. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда.

3. При причинении вреда работнику, связанного с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно, работодатель обязан возместить работнику утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением его здоровья.

Размер расходов, вызванных повреждением здоровья, возмещаемых работодателем в период установления степени утраты трудоспособности не может превышать двести пятьдесят месячных расчетных показателей, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете, на момент выплаты.

Выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы. При этом возмещению не подлежат расходы, которые входят в гарантированный объем бесплатной медицинской помощи в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

Статья 123. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

- Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами работодателя.
- 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.

3. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причинный работодателю.

4. 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.

5. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

6. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

7. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя.

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

- необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;
- необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);
- 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;
- нарушения условия о неконкреции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;
- в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах.

Глава 11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 124. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

- 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).
- За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата работнику выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту работы.
- Лица, отслужившие срочную воинскую службу, в течение двух месяцев после ее прохождения имеют преимущественное право при приеме на работу в организацию, где они работали до призыва на срочную воинскую службу.

Статья 125. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр
На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными проходить их в соответствии с настоящим Кодексом либо коллективным договором, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 126. Гарантии для работников, являющихся донорами

За работником, являющимся донором, на время обследования и 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.

Статья 127. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки

- Время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки.
- Работникам, направляемым в командировку, оплачиваются:
 - суботные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
 - расходы по проезду к месту назначения и обратно;
 - расходы по найму жилого помещения.
- Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.
- Направление в командировку работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, а также работников-инвалидов допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом указанные работники вправе отказаться от направления в командировку.
- От направления в командировку вправе отказаться работники, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

Статья 128. Компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем

- При переводе работника на работу в другую местность вместе с работодателем работодатель обязан возместить работнику расходы по:
 - переезду работника и членов его семьи;
 - провозу имущества работника и членов его семьи.
- Порядок и размеры компенсационных выплат, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

Статья 129. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя
По соглашению сторон 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.

Статья 130. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков

- Работником, 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.
- 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 трубопроводов, 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.

3. 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.

Статья 131. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы

- Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:
 - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;
 - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников;
 - при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.
- Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, в размере средней заработной платы за два месяца.
- В трудовом, коллективном договорах или акте работодателя может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы.

Статья 132. Порядок и условия выплаты полевого довольствия

- Полевое довольствие выплачивается работникам геолого-разведочных, топографо-геодезических, разведкательских организаций при выполнении работ в полевых условиях;
- не постоянного места жительства без ежегодного возвращения к постоянному месту жительства;
- вне постоянного места жительства, но с ежедневным возвращением к месту базирования полевой организации, которая также не является постоянным местом жительства;
- вне постоянного места жительства путем организации труда вахтовым методом.

2. Порядок, условия выплаты и размер полевого довольствия, учета времени работы в полевых условиях устанавливаются в соглашениях, коллективном, трудовом договорах и утверждаются актом работодателя.

Статья 133. Выплата работником

Продолжение. Начало на 17-21-й стр.

настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;
- невяки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.
- Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно предупредив об этом работодателя за семь календарных дней.
- Работодатель обязан письменно предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, за семь календарных дней.

7. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, работодателем производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

8. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, выплачивается компенсация в размере двухнедельной средней заработной платы.

Статья 135. Вахтовый метод работ
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 организовывать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условия для выполнения работ и между-дусменного отдыха.

Работодатель обеспечивает условиями пребывания работника на объекте производства работ, а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работ, утверждаемым работодателем.

3. К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, беременные женщины со сроком беременности двенадцать и более недель, инвалиды первой группы со дня предоставления медицинского заключения. Иные работники могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, если такие работы им не противопоказаны на основании медицинских заключений.

4. Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуменного отдыха. Продолжительность вахты не может превышать пятнадцать календарных дней.

С письменного согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до тридцати календарных дней в соответствии с коллективным, трудовым договорами.

Для членов экипажей морских судов с согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до ста двадцати календарных дней.

5. При вахтовом методе работы устанавливается суммируемый учет рабочего времени за квартал или иной более длительный период, но не более одного календарного года.

6. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода утверждаются графиком работы на вахте (графиком вахты). Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно, а также иные периоды, приходящиеся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную настоящим Кодексом. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом.

Время нахождения в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно в рабочее время не включается.

При продолжительности рабочей смены более восьми часов перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается не менее одного часа.

7. Оплата работ работников, работающих вахтовым методом в ночное время, выходные и праздничные дни производится не позже даты выплаты заработной платы за отработанный месяц, предусмотренный трудовым, коллективным договорами.

Статья 136. Домашние работники

1. Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (оказывающие услуги) у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве, которое ведется одним или несколькими членами семьи, если работы (услуги) выполняются (оказываются) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя.

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 производится.

3. 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.

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

Статья 137. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работ 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.

3. В трудовом договоре о выполнении 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 сырьем, материалами, полуфабрикатами, необходимыми для выполнения работы;

3) компенсационных и иных выплатах работнику.

Статья 138. Дистанционная работа

1. Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.

2. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникации (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникации на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником.

По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы).

3. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенно-сти контроля за которым определяются в трудовом договоре.

Статья 139. Гражданская служба

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. Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя.

4. На гражданскую службу на должность, связанную с исполнением управленческих функций, не может быть принято лицо, ранее совершившее коррупционное преступление.

5. Разработка и утверждение реестра должностей гражданских служащих производится уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

6. 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.

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

8. Гражданский служащий по его письменному заявлению

может быть переведен на работу в другое государственное учреждение, казенное предприятие по согласованию между руководителями соответствующих организаций.

9. Оплата труда гражданских служащих, содержащихся за счет государственного бюджета, определяется Правительством Республики Казахстан.

Специалистам в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющимся гражданскими служащими и работающими в 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.

Перечень должностей специалистов в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающими в сельской местности, определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом.

10. 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 при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Статья 140. Особое регулирование труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегияльного исполнительного органа юридического лица

1. Заключение трудового договора, порядок и условия оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности, отстранение от работы руководителя исполнительного органа осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лица (органом) или уполномоченным органом юридического лица, положениями об обособленных структурных подразделениях юридического лица и трудовым договором.

2. В случае если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается. Трудовые отношения оформляются актом работодателя о приеме на работу, который должен содержать трудовую функцию, срок осуществления трудовой деятельности, дату начала работы, место выполнения работы, а также размер и иные условия оплаты труда.

В случае изменения состава учредителей (участников, акционеров) с руководителем исполнительного органа заключается трудовой договор либо трудовые отношения с ним прекращаются на основании решения учредителя, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица.

3. В случае назначения (избрания, утверждения в должности) руководителя исполнительного органа на новый срок в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. Акт работодателя о приеме и прекращении трудового договора подписывается лицом, уполномоченным на это решением учредителя, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица либо документами, утверждаемыми ими.

5. Дисциплинарное взыскание на руководителя и других членов коллегияльного исполнительного органа юридического лица налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее двух месяцев со дня его обнаружения.

Порядок применения дисциплинарных взысканий к руководителю исполнительного органа юридического лица устанавливается актом работодателя, утвержденным решением учредителя, собственника имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лица с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан и учредительных документов юридического лица.

6. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица, предусмотренные настоящим Кодексом, распространяются на единоличного исполнительного органа юридического лица, а также на других членов коллегияльного исполнительного органа юридического лица.

Статья 141. Регулирование труда работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской авиации

Труд работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской и экспериментальной авиации, непосредственно связанному с безопасностью полетов, регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «Об использовании воздушного пространства Республики Казахстан и деятельности авиации» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые нормы продолжительности режима рабочего времени и времени отдыха, с учетом международных стандартов и нормативов в области гражданской авиации.

Статья 142. Регулирование труда работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав)

Труд работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав), регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О торговом мореплавании» и иными нормативными актами Республики Казахстан, устанавливающими особенности регулирования труда, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов (плавательный состав).

Статья 143. 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 144. Регулирование труда лиц, состоящих на военной службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы 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.

Статья 145. 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 и актами Национального Банка Республики Казахстан, устанавливающими особые условия назначения на должность, прекращения трудового договора, особые условия труда, систему и условия оплаты труда, а также преимущества и ограничения.

Статья 146. Регулирование труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза

Труд работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза, регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 147. Органы, принципы и задачи социального партнерства

1. Сторонами социального партнерства являются государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

2. 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 коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем на основе законодательства Республики Казахстан.

3. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, региональные комиссии формируются на основе следующих принципов:

- обязательности участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий;
- полномочности сторон;
- паритетного представительства;
- равноправия сторон;
- взаимной ответственности сторон.

4. Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно.

5. Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:

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

Статья 148. Организация социального партнерства

1. Республиканская, отраслевая и региональные комиссии являются постоянно действующими органами по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультации и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями, обязательными для исполнения сторонами.

2. Обеспечение организации социального партнерства возлагается на:

- республиканском уровне – на уполномоченный государственный орган по труду;
- отраслевом уровне – на уполномоченные государственные органы соответствующих сфер деятельности;
- региональном уровне – на местные исполнительные органы соответствующей административно-территориальной единицы.

Для целей настоящего Кодекса перечень отраслей устанавливается республиканской комиссией.

3. Участниками комиссий являются:

- на республиканском уровне – полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей;
- на отраслевом уровне – полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, представители работодателей и работников;
- на региональном уровне – полномочные представители местных исполнительных органов, представители работодателей и работников.

4. Полномочными представителями работников являются:

- на республиканском уровне – республиканские объединения профессиональных союзов;
- на отраслевом уровне – отраслевые профессиональные союзы;
- на региональном уровне – территориальные объединения профессиональных союзов.

5. Полномочными представителями работодателей являются:

- на республиканском уровне – представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, 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.

- на отраслевом уровне – представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан и (или) отраслевых организаций;
- на региональном уровне – представители региональных палат;

на областном уровне – областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству;

на городском, районном уровнях – городские, районные объединения по малому предпринимательству.

Статья 149. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

- Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соглашения вправе выступать любая из сторон социального партнерства.
- При наличии на республиканском, отраслевом, региональном уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждой из них предоставляется право на ведение переговоров на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых работников и работодателей.

Статья 150. 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 соглашений стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение трех месяцев со дня начала переговоров.

Если стороны не смогли прийти к согласию, составляется протокол, в который вносятся окончательные сформулированные предложения сторон по устранению разногласий и срокам возобновления переговоров.

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 положения 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 при наличии письменных заявлений работников.

6. Решения комиссий принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается комиссиями.

7. Генеральное, отраслевые, региональные соглашения заключения закрепляются подписями представителей сторон социального партнерства.

Статья 151. Регистрация соглашений

1. Подписанные сторонами отраслевые, региональные соглашения с приложениями в десятидневный срок направляются для уведомительной регистрации.

2. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на областном уровне, осуществляет уполномоченный государственный орган по труду.

3. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровнях, осуществляют местные исполнительные органы.

Статья 152. Стороны, виды соглашений социального партнерства

1. На республиканском уровне заключается генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями профессиональных союзов.

2. На отраслевом уровне заключаются отраслевые соглашения между уполномоченными государственными органами соответствующей сферы деятельности, полномочными представителями работодателей и отраслевыми профессиональными союзами.

3. На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами и полномочными представителями работодателей и территориальными объединениями профессиональных союзов.

Статья 153. Содержание соглашений социального партнерства

1. Соглашения должны включать в себя положения:

- о сроке действия;
- о порядке контроля за исполнением;
- о порядке внесения изменений и дополнений в соглашение;
- 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. Генеральным соглашением должны предусматриваться положения:

- о рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений;
- о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- о развитии рынка труда, содействии эфффективной занятости населения;
- о разработке и утверждении национальной рамки квалификации;

5) об условиях и охране труда, промышленной и экологической безопасности;

6) о развитии социального партнерства и диалога;

7) о порядке формирования и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональном уровнях.

5. Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

- о порядке рассмотрения программных и стратегических документов соответствующей отрасли;
- о развитии социального партнерства и диалога в отрасли;
- о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- об основных принципах системы оплаты труда отрасли, в том числе установление:
 - минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;
 - предельных значений межрядных коэффициентов; единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - о порядке утверждения отраслевой рамки квалификации;
 - о порядке формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда;
 - о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров;
- о порядке формирования, компетенции и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров;
- о порядке формирования и деятельности координационно-го центра по развитию кадрового потенциала и квалификации;
- Региональными соглашениями должны предусматриваться положения о:

- развитии социального партнерства и диалога в регионе;
- порядке рассмотрения программных и стратегических документов региона;
- мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- содействии работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых споров;
- принятии мер, направленных на обеспечение занятости и сокращение уровня безработицы;
- порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.
- Положения соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

Статья 154. Действие соглашений социального партнерства, контроль за их выполнением и ответственность сторон
1. Действие генерального соглашения распространяется на государственные органы, работодателей, работников в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

2. Действие отраслевого соглашения распространяется на государственные органы соответствующей сферы деятельности, работодателя, работников и их представителей соответствующей отрасли.

3. Действие регионального соглашения распространяется на местные исполнительные органы, работодателей, работников и их представителей соответствующей административно-территориальной единицы.

4. Действие соглашений также распространяется на организации, зарегистрированные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, учредителями (участниками) или акционерами которых являются иностранные граждане или иностранные юридические лица либо юридические лица с иностранным участием, а также филиалы и представительства иностранных юридических лиц.

5. Уполномоченный государственный орган по труду на республиканском уровне, государственные органы соответствующей сферы деятельности на отраслевом и местных исполнительные органы на региональном уровнях обязаны официально опубликовать соглашения в течение тридцати календарных дней со дня их подписания.

6. Контроль за выполнением соглашений осуществляют стороны социального партнерства.

7. Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению соглашений или необоснованный отказ от подписания соглашения, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений соглашений, а равно нарушение или невыполнение их условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Статья 155. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Республиканские и отраслевые объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных в соглашениях и коллективных договорах.

Глава 14. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 156. Стороны коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора

1. Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

2. Предложение о начале коллективных переговоров и заключение коллективного договора может исходить от любой из сторон.

3. 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 4 настоящей статьи.

3. Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. В организации допускается наличие одного коллективного договора.

4. 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.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии, обсуждения и подписания коллективного договора.

5. Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

6. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

7. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение одного месяца со дня их возникновения. Возникшие в ходе коллективных переговоров разногласия могут являться предметом для дальнейших коллективных переговоров по их урегулированию при внесении изменений и дополнений.

8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящей статьей, для его заключения.

9. Стор

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

Статья 161. Восстановление на работе работника

1.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 неоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

2.Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

Глава 16. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 162. Понятия, используемые в настоящей главе

В настоящей главе используются следующие понятия.
1) **Трудовой арбитраж** – временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии;
2) **забастовка** – полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем;

3) **примирительная комиссия** – орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;
4) **примирительные процедуры** – последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации.

Статья 163. 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 со статьей 164 настоящей Кодекса.
2. 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.

Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников
1. Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются работодателем (объединением работодателей) при невозможности разрешения – в примирительной комиссии, при недостижении соглашения в ней – трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным ими, – судами.
2. Требования работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов работодателя между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.
Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых им требований проголосовало не менее двух третей участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав не менее двух третей подписей работников в поддержку выдвинутых им требований.
Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собрания (конференции) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).
3. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям работодателей в трехдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции).
4. В случае если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или территориальные объединения профессиональных союзов либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.
5. Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвиганию требований.
6. Требования работников при невозможности их разрешения рассматриваются в порядке примирительных процедур.
7. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться по посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

Статья 165. Примирительная комиссия

1. Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.
Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии.

2. Работодатель, объединение работодателей создают необходимые условия для работы примирительной комиссии.

3. Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. 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, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае отказа одной из сторон от подписи в протоколе другой стороной в протоколе производится соответствующая запись.

6. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Статья 166. Трудовой арбитраж
1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.
2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости – другие лица.

По рассматриваемым требованиям работников члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража.

3. Председатель трудового арбитража избирается членами арбитража из их числа.

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 рабочих 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 законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовки, создание трудового арбитража обязательно.

8. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

9. В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке.

Статья 167. 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 Республики Казахстан, 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 привлечения посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

Статья 168. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

1. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора его разрешения 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 169. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии на время участия в переговорах по разрешению коллективного трудового спора освобождаются от работы с сохранением 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 170. 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 в коллективном трудовом споре разногласия должны быть доведены до сведения сторон в письменной форме.

3. Если урегулирование разногласий сторон коллективного трудового спора невозможно по причине недостаточности полномочий представителя работодателя, требования работников предъявляются 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 и 3 настоящей статьи, работники вправе использовать все иные предусмотренные законом способы защиты своих интересов.

5. Работодатель обязан:

1) в течение пяти рабочих дней со дня получения требований работников, оформленных в соответствии с пунктом 3 статьи 164 настоящей Кодекса, информировать местный орган по инспекции труда о возникновении коллективного трудового спора с последующим ежедневным информированием о ситуации до окончательного его разрешения,
2) в течение дня информировать органы прокуратуры Республики Казахстан и местный орган по инспекции труда о начале забастовки, проводимой без соблюдения требований настоящей Кодекса.

Статья 171. Право на забастовку

1. Работники имеют право принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателем 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) несколько работодателей с одинаковыми требованиями ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников.
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.

Статья 172. Объявление о начале забастовки

1. Работодатель, объединение работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченным работниками органом, указанным в пункте 3 статьи 171 настоящей 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.

Статья 173. Полномочия органа, возглавляющего забастовку
1. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставляемых 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 лицами, 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);
6) возобновлять 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 незаконной.

Статья 174. 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.

Статья 175. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

1. Организация или участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 176 настоящей 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 социального пособия по временной нетрудоспособности, 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 176. Незаконные забастовки

1. Забастовки признаются незаконными:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством Республики Казахстан 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 иных 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.
6. Лица, провоцирующие к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.
Статья 177. Последствия признания забастовки незаконной
При признании судом забастовки незаконной работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки.

Статья 178. Запрещение локуата

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локуат, 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 22) пункта 1 статьи 52 настоящей Кодекса.

РАЗДЕЛ 4. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Глава 17. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 179. Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда
Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда включает:

1) государственные надзор, контроль и мониторинг за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;
2) разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Казахстан и нормативно-технической документации в области безопасности и охраны труда;
3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по улучшению условий, безопасности и охраны труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, индивидуальной и коллективной защите работников;
4) повышение эффективности государственного, внутреннего контроля за соблюдением законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;
5) проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда с учетом передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
6) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;
7) установление гарантий и компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
8) подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;
9) установление единого порядка учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;
10) обеспечение функционирования единой информационной системы в области безопасности и охраны труда;
11) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Статья 180. Требования по безопасности и охране труда и финансирование мероприятий

1. Требования по безопасности и охране труда устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Казахстан и должны содержать правила, процедуры и нормы, 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.
3. 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 актом работодателя или коллективным договором.

Глава 18. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОДАТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 181. Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда

1. Работник имеет право на:
1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;
2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорам;

3) обращение 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 в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, 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 существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия 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.

2. Работник обязан:

1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда;
2) немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное, послесменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения;

4) по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;

5) сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;

6) неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;

7) выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;

8) проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

1. Работодатель имеет право:

1) поощрять работников за содействие в создании 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;
3) требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;
4) направлять работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и актом работодателя.

2. 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, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;
3) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;
4) 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 или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;
5) не допускать к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;
6) не допускать к переноске и передвижению работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;
7) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных норм;

8) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;
9) один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;

10) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

11) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда;

12) 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 уполномоченным государственным органом по труду;

13) представлять результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок;

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

15) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

16) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным органом по труду;

17) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания.

Глава 19. ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 183. 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 периодически не реже чем один раз в пять лет.

3. Порядок проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда определяется уполномоченным государственным органом по труду.

4. Внеочередная аттестация производственных объектов по условиям труда проводится по требованию органа государственного контроля и надзора 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. Для организации проведения аттестации производственных объектов по условиям труда работодателем издается соответствующий приказ о создании аттестационной комиссии в составе председателя, члена и секретаря, ответственного за составление, ведение и хранение документации по аттестации производственных объектов по условиям труда.

6. В состав аттестационной комиссии включаются руководители либо его заместители, специалисты служб безопасности и охраны труда и иных подразделений по согласованию, а также представители работников.

Отказ представителей работников от участия в аттестационной комиссии не является основанием для непроведения аттестации производственных объектов по условиям труда.

7. После завершения аттестации производственных объектов по условиям труда специализированная организация по проведению аттестации производственных объектов в течение десяти календарных дней направляет сведения о ее результатах в уполномоченный государственный орган по труду в установленном им порядке.

8. Результаты аттестации производственных объектов по условиям труда вступают в силу с момента издания акта аттестации производственного объекта.

9. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации производственных объектов осуществляется государственными инспекторами труда.

Статья 184. 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 соответствующее техническое паспорту (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 быть обозначены, 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, ограждающими доступ в эти зоны посторонним.

По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.

5. В течение рабочего времени температура, освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям.

Окончание. Начало на 17–23-й стр.

органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления;

- представителям работников;
- страховой организации, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай, и уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора в случаях, подлежащих специальному расследованию.

3. При расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, по требованию комиссии работодателю за счет собственных средств обеспечивается:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования;
- предоставление документов, характеризующих состояние рабочего места, наличие вредных и (или) опасных производственных факторов (планов, эскизов, схем, а при необходимости – фото– и видео-материалов места происшествия и других);
- выпуск из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по безопасности и охране труда, протоколов опросов очевидцев несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, и должностных лиц, объясняющих пострадавшим, экспертных заключений специалистов;
- результатов лабораторных исследований и экспериментов; медицинского заключения о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, и наличии (отсутствии) признаков алкогольного, наркотического или токсического отравления;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;

выпуск из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу).

других документов, имеющих отношение к рассмотрению дела, по усмотрению комиссии.

Статья 188. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой актом работодателя в течение двадцати четырех часов с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:

- председатель – руководитель организации (производственной службы) или его заместитель, а при их отсутствии – уполномоченный представитель работодателя;
- 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, связанный с трудовой деятельностью, при проведении расследования в состав комиссии не включается.

- Специальное расследование подлежат:
 - несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с тяжелыми или со смертельным исходом;
 - групповые несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших;
 - групповые случаи острого отравления.
- Специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов местным органом по инспекции труда с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы в следующем составе:

- председатель – государственный инспектор труда;
- члены – работодатель и представитель работников.

Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы.

Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, 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. При расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера вследствие аварии на опасном производственном объекте, председателем комиссии назначается представитель уполномоченного органа в области промышленной безопасности или его территориального подразделения. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.

6. В состав комиссии также включаются:

- при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших на опасных производственных объектах, а также в организациях электроэнергетической отрасли, – государственный инспектор по государственному надзору в области промышленной безопасности и должностное лицо, осуществляющее государственный энергетический надзор и контроль;
- в случае острого отравления – представитель государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- при несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, происшедшем 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), – ответственный представитель организации, на территории которой произошел несчастный случай.

7. В работе комиссии вправе принимать участие представители страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим.

8. В расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, 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.

9. Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по специальному расследованию вправе создавать экспертные подкомиссии из числа специалистов научно-исследовательских организаций и контрольно-надзорных органов за счет средств работодателя.

Статья 189. Порядок расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Срок расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не должен превышать десять рабочих дней со дня создания комиссии.

При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению расследования в установленные сроки, сроки расследований могут быть продлены протокольным решением комиссии на десять рабочих дней не более двух раз.

2. Несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, о которых не было своевременно сообщено в местные органы по инспекции труда, расследуются по заявлению пострадавшего или его полномочного представителя в течение десяти рабочих дней со дня регистрации заявления.

3. В каждом случае расследования 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.

4. Категорически запрещается без согласия председателя комиссии по специальному расследованию проведение опроса свидетелей, очевидцев, а также параллельных расследований данного несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, кем-либо или иной комиссией в дни работы официально назначенной комиссии.

5. На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, определяет связь несчастного случая с производственной деятельностью работодателя и, соответственно, объясняясь ли пребывание пострадавшего на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, или как несчастный случай, не связанный с трудовой деятельностью, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, и меры по устранению причин и

предупреждению несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

6. Расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, с тяжелыми или со смертельным исходом, группового несчастного случая, происшедшего одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших и группового случая острого отравления работника оформляется актом специального расследования по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

7. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших в результате аварий транспортных средств, проводится на основании материалов расследования уполномоченного органа по обеспечению безопасности дорожного движения.

8. Уполномоченный орган по обеспечению безопасности дорожного движения в пятидневный срок со дня транспортного происшествия по требованию председателя комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, обязан представить копии материалов расследования.

9. Условия работы комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, на режимных объектах определяются с учетом особенностей доступа для нахождения на этих объектах.

10. Завершение поиска пострадавшего (пострадавших), пропавшего (пропавших) в результате аварии, разрушения, пожара и других случаев на объектах организации, определяется комиссией по специальному расследованию на основании заключения руководителя аварийно-спасательной службы или формирования и специалистов-экспертов.

Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет

1. Каждый несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью и вызвавший у работника (работников) потерю трудоспособности в соответствии с медицинским заключением (рекомандацией), подлежит расследованию.

Несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с тяжелым, со смертельным исходом и групповые несчастные случаи подлежат специальному расследованию.

Формы актов расследования, специального расследования и формы актов о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, профессиональным заболеванием устанавливаются уполномоченным органом по труду.

2. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования.

Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, 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, связанного с трудовой деятельностью, 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».

3. В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу.

4. Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, между работодателем, работником и государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному надзору в области промышленной безопасности при случаях, происшедших на опасных производственных 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, связанных с трудовой деятельностью, оформляется в виде заключения по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

5. Материалы расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, наряду с актом расследования должны содержать:

- сведения о прохождении пострадавшим обучения и инструктирования по охране труда, а также предварительных и периодических медицинских осмотров;
- 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;
- планы, схемы и фотоснимки места происшествия;
- 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 другие;
- медицинское заключение о характере и тяжести повреждения здоровья пострадавшего (причине смерти);
- результаты лабораторных и других исследований, экспериментов, экспертизы, анализов и другие;
- заключение (при его наличии) главного государственного инспектора труда;
- сведения о материальном ущербе, причиненном работодателю;
- приказ работодателя о возмещении пострадавшему (члену семьи) ущерба, причиненного здоровью, и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай;
- перечень прилагаемых документов.

6. По окончании расследования каждого несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в соответствии с материалами расследования работодатель не позднее трех рабочих дней обязан оформить акт о несчастном случае.

7. Акт профессионального заболевания по установленной форме заполняется работодателем на основании заключения экспертной профпатологической комиссии.

8. Акт о несчастном случае заполняется и подписывается руководителями службы безопасности и охраны труда и подразделения организации, представителем работников организации в случаях отравления, также подписывается представителем государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Акт о несчастном случае утверждается работодателем и заверяется печатью организации (при наличии).

Если работодатель – физическое лицо, то акт о несчастном случае заполняется и подписывается работодателем и заверяется нотариально.

9. Не позднее трех рабочих дней после завершения расследования один экземпляр акта о несчастном случае выдается пострадавшему или его доверенному лицу, кроме того, направляется:

- страховой организации, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- в местный орган по инспекции труда на бумажном и электронном носителях;
- в государственный орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения в случае отравления.

10. Копии материалов специального расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, передаются работодателем в местный орган по инспекции труда. По окончании расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, копии материалов специального расследования государственными инспекторами труда направляются в семидневный срок в местный орган внутренних дел, который в соответствии с законодательством Республики Казахстан принимает соответствующее решение и сообщает о принятом решении не позднее двадцати рабочих дней.

11. Пострадавший или представитель работников имеет право на ознакомление со всеми материалами расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, и осуществление необходимых выписок.

12. Каждый оформленный акт несчастный случай заносится работодателем в журнал регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и иных повреждений здоровья на производстве. Ведение журнала производится по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду. Первичные статистические данные о временной нетрудоспособности и производственном травматизме представляются в соответствии со статистической методологией, утвержденной уполномоченным органом в области государственной статистики.

13. Материалы расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, подлежат хранению в организации (работодателем) 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.

14. О несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, которые по прошествии времени перешли в категорию

тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодателю или его представитель сообщается в соответствии с требованиями местного органа по инспекции труда, а о страховых случаях – в страховую организацию.

РАЗДЕЛ 5. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Глава 21. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Статья 191. Осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

1. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда.

2. К государственным инспекторам труда относятся:

- Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан – должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду;
- главные государственные инспекторы труда – должностные лица уполномоченного государственного органа по труду;
- главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы – руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;
- 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 трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме проверки и иных форм контроля.

6. Проверка осуществляется в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан, если иное не предусмотрено международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

Проверки, проводимые государственными инспекторами труда в рамках расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, а также контроля за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, и иные формы контроля с посещением субъекта контроля проводятся без предварительного уведомления работодателя и не подлежат регистрации и учету в соответствии с законодательством Республики Казахстан о государственной правовой статистике и специальных учетах.

Статья 192. 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 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 193. Права государственных инспекторов труда При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право:

- беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан;
- осуществлять иные формы контроля с посещением субъекта контроля;
- запрашивать и получать от работодателей, работников (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения возложенных на них функций;
- выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, а также составлять протоколы и постановления об административных правонарушениях, налагать административные взыскания;
- давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;
- 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;
- запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;
- изымать для анализа образцы специальной одежды, используемые или обрабатываемые материалы и вещества, с уведомлением об этом работодателя (его представителя) и составлением соответствующего акта;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью;
- выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на устранение от работы работников, не прошедших обучение, инструктирование, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, а также на привлечение виновных лиц к ответственности;
- 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;
- участвовать в проверке знаний по безопасности и охране труда;
- проводить проверку на предмет соблюдения работодателями порядка и условий привлечения иностранной рабочей силы, установленных законодательством Республики Казахстан о занятости населения и законодательством Республики Казахстан в области миграции населения;
- осуществлять контроль за полнотой и достоверностью ведения работодателем внутреннего контроля по безопасности и охране труда;
- взаимодействовать с гражданами и представителями работников при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;
- осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

Статья 194. Обязанности государственных инспекторов труда Государственные инспекторы труда обязаны:

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;
- современно и качественно проводить проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан;
- информировать работодателей (их представителей) о выявленных нарушениях трудового законодательства Республики Казахстан в целях принятия мер по их устранению;
- современно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;
- выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства Республики Казахстан, давать рекомендации по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав;
- принимать участие в расследованиях несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью;
- 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;
- не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебные, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие им известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 195. Акты государственного инспектора труда 1. В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:

- предписание: об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан;
- 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;

- протокол об административном правонарушении;
- постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении;
- постановление по делу об административном правонарушении.

5) заключение государственного инспектора труда.

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 росписью вручается работодателю.

- Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами.
- Форма актов государственного инспектора труда утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 196. 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 соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 197. Иные формы контроля с посещением субъекта контроля

1. Посещение субъекта контроля – иная форма контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

2. Государственный инспектор труда при посещении субъекта контроля обязан уведомить:

- служебное удостоверение;
- при необходимости разрешение компетентного органа на посещение режимных объектов;
- медицинский паспорт, наличие которого необходимо для посещения объектов, выданный в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения.

3. Субъекты контроля при посещении государственным инспектором труда обязаны:

- обеспечить беспрепятственный доступ государственного инспектора труда на территорию и в помещения посещаемого субъекта контроля;
- с соблюдением требований по охране коммерческой, налоговой либо иной тайны предоставлять документы (сведения) на бумажных и электронных носителях либо их копии для приобщения к акту о результатах посещения в соответствии с задачами и предметом посещения.

4) сделать отметку о получении на втором экземпляре акта о результатах посещения;

4) обеспечить безопасность лиц, прибывших для посещения на объект, от вредных и (или) опасных производственных факторов воздействия в соответствии с установленными для данного объекта нормативами.

5. В случае воспрепятствования доступу государственного инспектора труда составляется протокол, который подписывается государственным инспектором труда, осуществляющим посещение, и уполномоченным лицом субъекта контроля.

6. Срок посещения субъекта контроля не должен превышать три рабочих дня.

7. По результатам посещения субъекта контроля государственным инспектором труда составляется акт о результатах посещения в двух экземплярах с обязательным разъяснением субъекту контроля порядка устранения выявленных в результате посещения нарушений.

В акте о результатах посещения указываются:

- дата, время и место составления акта;
- наименование органа контроля;
- фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) государственного инспектора труда, проводившего посещение;
- наименование или фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) посещаемого субъекта контроля, должность представителя физического или юридического лица, присутствовавшего при посещении;
- дата, место и период посещения;
- сведения о результатах посещения, в том числе о выявленных нарушениях; об их характере;
- сведения об ознакомлении или отказе в ознакомлении с актом представителя посещаемого субъекта контроля, а также лиц, присутствовавших при посещении, их подписи или отказ от подписи;
- подпись государственного инспектора труда, проводившего посещение.

8. В случае наличия замечаний и (или) возражений по результатам посещения физического лица или руководителя юридического лица либо их представители излагают их в письменном виде.

Замечания и (или) возражения прилагаются к акту о результатах посещения, о чем делается соответствующая отметка.

9. Один экземпляр акта о результатах посещения вручается физическому лицу или руководителю юридического лица либо их представителю для ознакомления и принятия мер по устранению выявленных нарушений и других действий.

10. В целях устранения нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан в адрес субъекта контроля выносятся предписания без возбуждения дела об административном правонарушении.

11. По выявленным в результате посещения нарушениям субъект контроля обязан не позднее десяти рабочих дней с момента получения предписания предоставить информацию о принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

12. Государственные инспекторы труда обязаны в книге учета посещений и проверок (при наличии) проверять субъектов производств, цехов, участков, рабочих мест с указанием фамилий, должностей и данных, изложенных в акте.

13. В случае отсутствия нарушенных требований, установленных законодательством Республики Казахстан, при посещении в акте о результатах посещения производится соответствующая запись, предписание не выдается.

14. При посещении субъекта контроля не требуются предварительное уведомление работодателя и регистрация в уполномоченном органе по правовой статистике и специальным учетам.

15. Посещение субъекта контроля осуществляется на основании критериев, утверждаемых совместно уполномоченным государственным органом по труду и уполномоченным органом по предпринимательству, и списков посещений субъекта контроля, формируемых на квартал (полугодие, год) по результатам проводимого анализа и оценки.

Статья 198. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль

1. В случае нарушения прав и законных интересов работодателя при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан работодатель вправе обжаловать действия (бездействие) государственного инспектора труда 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) физического и (или) юридического лица на действия (бездействие) или акты приостановить исполнение, отменить либо отозвать акты нижестоящего государственного инспектора труда.

Статья 199. Ведомственный учет

Государственная инспекция по труду на постоянной и непрерывной основе обязана вести ведомственный учет количества проверок проверяемых субъектов (объектов) и иных форм контроля и надзора с посещением, а также выявленных нарушений в соответствии с проверочными листами и принятых к ним мер административного воздействия.

Сводные данные ведомственной отчетности ежемесячно размещаются на официальных интернет-ресурсах центральных и местных исполнительных органов.

Статья 200. Декларирование деятельности работодателя Декларирование деятельности работодателя осуществляется местным органом по инспекции труда совместно с региональными объединениями работодателей и территориальными объединениями профсоюзов.

Условием участия работодателей в декларировании является соответствие параметров их деятельности требованиям трудового законодательства Республики Казахстан.

Работодатель, деятельность которых признана соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, вручается сертификат доверия сроком на три года, который учитывается при формировании выборочных проверок и иных форм контроля с посещением субъекта контроля, установленных настоящим Кодексом.

Глава 22. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

Статья 201. Внутренний контроль по безопасности и охране труда

1. Внутренний контроль по безопасности и охране труда 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.

Статья 202. 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 охраны труда возлагает на другого специалиста.

4. Служба безопасности и охраны труда или специалист, указанный в пункте 3 настоящей статьи, вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать производственные, бытовые и другие помещения;
- 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;
- 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:

- ежемесячно проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации, разрабатывать мероприятия по предупреждению и включать их в электронные базы данных организации для постоянного хранения;
- организовывать обучение, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников организации;
- обеспечивать соблюдение порядка расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

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

Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организации

1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда.

2. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников.

3. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.

4. Производственный совет 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 техническими инспекторами труда.

Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагают профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.

5. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда

О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования труда

Закон Республики Казахстан

Статья 1. Внести изменения и дополнения в следующие законодательные акты Республики Казахстан:

1. В Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2014 г., № 184, 18-й, ст. 92, № 21, ст. 122, № 23, ст. 143, № 24, ст. 146, 146, 2015 г., № 1, ст. 2, № 2, ст. 6, № 7, ст. 33, № 8, ст. 44, 45; № 9, ст. 46; № 10, ст. 50; № 11, ст. 52; № 14, ст. 71; № 15, ст. 78; № 16, ст. 79; Закон Республики Казахстан от 27 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования торговой деятельности», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 29 октября 2015 г.; Закон Республики Казахстан от 27 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан в связи с вступлением во Всемирную торговую организацию», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 29 октября 2015 г.; Закон Республики Казахстан от 28 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам архитектурной, градостроительной и строительной деятельности», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 30 октября 2015 г.; Закон Республики Казахстан от 28 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам культуры и историко-культурного наследия», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 30 октября 2015 г.; Закон Республики Казахстан от 29 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам предпринимательства», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 3 ноября 2015 г.; Закон Республики Казахстан от 31 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования системы отравления правосудия», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 3 ноября 2015 г.);

1) в оглавлении заголовки статей 95 и 96 изложить в следующей редакции:

«Статья 95. Необеспечение расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью»

«Статья 96. Скрытие факта несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью»;

2) статьи 86 и 87 изложить в следующей редакции:

«Статья 86. Допуск к работе лица без заключения трудового договора

1. Допуск работодателем к работе лица без заключения трудового договора – влечет штраф на должностных лиц в размере тридцати, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере шестидесяти, на субъектов среднего предпринимательства – в размере ста, на субъектов крупного предпринимательства – в размере ста пятидесяти месячных расчетных показателей.»

2. Действие (бездействие), предусмотренное частью первой настоящей статьи, совершенное повторно в течение года после наложения административного взыскания, – влечет штраф на должностных лиц в размере шестидесяти, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере восьмидесяти, на субъектов среднего предпринимательства – в размере ста, на субъектов крупного предпринимательства – в размере ста пятидесяти месячных расчетных показателей.»

3. Действие (бездействие), предусмотренное частью первой настоящей статьи, совершенное в отношении несовершеннолетних, – влечет штраф на должностных лиц в размере пятидесяти, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере восьмидесяти, на субъектов среднего

Закон Республики Казахстан

предпринимательства – в размере ста пятидесяти, на субъектов крупного предпринимательства – в размере двухсот месячных расчетных показателей.»

4. Действие (бездействие), предусмотренное частью третьей настоящей статьи, совершенное повторно в течение года после наложения административного взыскания, – влечет штраф на должностных лиц в размере семидесяти, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере ста пятидесяти, на субъектов среднего предпринимательства – в размере двухсот, на субъектов крупного предпринимательства – в размере трехсот месячных расчетных показателей, с приостановлением действия лицензии.

Статья 87. Нарушение требований по оплате труда
1. Невыплата заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым законодательством Республики Казахстан, а равно неначисление и невыплата пени за период задержки платежа по вине работодателя –

влечет штраф на должностных лиц в размере тридцати, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере шестидесяти, на субъектов среднего предпринимательства – в размере ста, на субъектов крупного предпринимательства – в размере ста пятидесяти месячных расчетных показателей.»

2. Действия, предусмотренные частью первой настоящей статьи, совершенные повторно в течение года после наложения административного взыскания, – влечет штраф на должностных лиц в размере шестидесяти, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере восьмидесяти, на субъектов среднего предпринимательства – в размере ста пятидесяти, на субъектов крупного предпринимательства – в размере двухсот месячных расчетных показателей.»

3. Нарушение требований трудового законодательства Республики Казахстан по оплате сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни, а также оплате труда в ночное время – влечет штраф на должностных лиц в размере тридцати, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере шестидесяти, на субъектов среднего предпринимательства – в размере ста, на субъектов крупного предпринимательства – в размере ста пятидесяти месячных расчетных показателей.»

4. Действия, предусмотренные частью третьей настоящей статьи, совершенные повторно в течение года после наложения административного взыскания, –

влечет штраф на должностных лиц в размере шестидесяти, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации – в размере восьмидесяти, на субъектов среднего предпринимательства – в размере ста, на субъектов крупного предпринимательства – в размере ста пятидесяти месячных расчетных показателей.»

3) в абзаце первом статьи 88 слова «трудоового отпуска» заменить словами «оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части»;

4) заголовок и абзац первой части первой статьи 95 изложить в следующей редакции:

«Статья 95. Необеспечение расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью»

1. Необеспечение расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в соответствии с требованием трудового законодательства Республики Казахстан -ж

5) заголовок и абзац первой части первой статьи 96 изложить в следующей редакции:

«Статья 96. Скрытие факта несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью»

1. Скрытие факта несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, -ж

6) статью 97 изложить в следующей редакции:
«Статья 97. Нарушение требований законодательства по заключению коллективного договора, соглашения

1. Уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение срока проведения указанных переговоров, необеспечение работы соответствующей комиссии в определенные стороны сроки – влечет штраф на лиц, уполномоченных на ведение переговоров, в размере четырехсот месячных расчетных показателей.
2. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения – влечет штраф на лиц, уполномоченных заключить коллективный договор, соглашение, в размере четырехсот месячных расчетных показателей.
3. Невыполнение или нарушение обязательства по коллективному договору, соглашению – влечет штраф на лиц, виновных в невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, в размере четырехсот месячных расчетных показателей.
4. Предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений – влечет штраф на лиц, виновных в непредоставлении информации, в размере восьмидесяти месячных расчетных показателей.»

2. Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения» (Ведомости Парламента Республики Казахстан 2001 г., № 3, ст. 18; 2004 г., № 2, ст. 10; 2005 г., № 7-8, ст. 19; № 17-18, ст. 76; 2006 г., № 3, ст. 22; № 10, ст. 52; 2007 г., № 2, ст. 14, 18; № 3, ст. 20; № 8, ст. 52; № 9, ст. 67; № 15, ст. 106; № 20, ст. 152; 2009 г., № 1, ст. 4; № 9-10, ст. 50; № 18, ст. 84; 2010 г., № 5, ст. 23; № 8, ст. 41; № 24, ст. 149; 2011 г., № 1, ст. 2; № 2, ст. 21; № 10, ст. 86; № 11, ст. 102; № 12, ст. 111; № 16, ст. 128; 2012 г., № 2, ст. 11, 14; № 5, ст. 35; № 8, ст. 64; № 13, ст. 91; № 15, ст. 97; № 20, ст. 11, 12; 2013 г., № 1, ст. 3; № 9, ст. 51; № 10-11, ст. 96; № 14, ст. 72; 75; № 21-22, ст. 114; 2014 г., № 1, ст. 4; № 11, ст. 63, 64; № 194, 194; ст. 96; № 21, ст. 118; 122; № 23, ст. 143; Закон Республики Казахстан от 27 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан в связи с вступлением во Всемирную торговую организацию», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 29 октября 2015 г.; Закон Республики Казахстан от 28 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социальной защиты населения», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 30 октября 2015 г.; Закон Республики Казахстан от 29 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам предпринимательства», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 3 ноября 2015 г.);

1) пункт 1 статьи 5 изложить в следующей редакции:
«1. Государство гарантирует гражданам в сфере занятости населения:

- социальную защиту от безработицы;
- содействие в подборе работы и трудоустройстве при посредстве уполномоченных органов;
- защиту от любых форм дискриминации и обеспечение равных возможностей в получении профессии и работы;
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации безработных, занятых и лиц, занятых учодом за детьми в возрасте до семи лет, из числа малоимущих, а также организацию общественных работ для безработных;
- организацию трудового посредничества через уполномоченный орган и частное агентство занятости;
- предоставление профессионально-ориентационных услуг, информации о свободных местах и вакансиях;

Закон Республики Казахстан

О государственной службе Республики Казахстан

Настоящий Закон регулирует общественные отношения, связанные с поступлением на государственную службу Республики Казахстан, ее прохождением, прекращением, определяет правовое положение, материальное обеспечение и социальную защиту государственных служащих, а также вопросы деятельности иных лиц в государственных органах.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Законе
В настоящем Законе используются следующие основные понятия:

1) корпус «А» – административные государственные должности управленческого уровня, для которых предусмотрены особый порядок отбора в кадровый резерв, конкурсного отбора, прохождения и прекращения государственной службы, а также специальные квалификационные требования;

2) кадровый резерв административной государственной службы корпуса «А» – сформированный в установленном законодательстве Республики Казахстан порядке систематизированный список граждан Республики Казахстан, претендующих на занятие вакантных либо временно вакантных административных государственных должностей корпуса «А»;

3) корпус «Б» – административные государственные должности, не включенные в корпус «А»;

4) бонус – денежная выплата, устанавливаемая государственным служащим по результатам оценки эффективности их деятельности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

5) квалификационные требования – требования, предъявляемые гражданам, претендующим на занятие государственной должности по образованию, опыту работы и компетенциям;

6) государственная служба Республики Казахстан (далее – государственная служба) – деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственной власти;

7) компетенции – совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения профессиональной деятельности на конкретной государственной должности;

8) должностное лицо – лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах;

9) должностные полномочия – права и обязанности, предусмотренные конкретной государственной должностью, отвечающие целям и задачам, стоящим перед государственными органами, в которых осуществляют свою деятельность государственные служащие;

10) административный государственный служащий – государственный служащий, осуществляющий свою деятельность на постоянной профессиональной основе, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан;

11) категория административной государственной должности – совокупность административных государственных должностей с соответствующими квалификационными требованиями;

12) государственных служащий – гражданин Республики Казахстан, занимающий в установленном законодательством Республики Казахстан порядке оплачиваемую из республиканского или местных бюджетов либо из средств Национального Банка Республики Казахстан государственную должность в государственном органе и осуществляющий должностные полномочия в целях реализации задач и функций госудства;

13) служебная этика государственных служащих (далее – служебная этика) – правила поведения государственных служащих, установленные настоящим Законом и Этическим кодексом государственных служащих Республики Казахстан;

14) уполномоченный орган по делам государственной службы (далее – уполномоченный орган) – государственный орган, непосредственно подчиненный и подотчетный Президенту Республики Казахстан, осуществляющий реализацию единой государственной политики в сфере государственной службы;

15) государственная должность – структурная штатная едини-

2) служащих и технических служащих Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств;

3) лиц, осуществляющих деятельность в государственных органах на основании трудового договора в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, в том числе иностранных работников государственных органов.

Статья 4. Основные принципы государственной службы

1. Государственная служба в Республике Казахстан основывается на принципах:

- законности;
- казахстанского патриотизма;
- единства системы государственной службы независимо от разделения государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную ветви;
- приоритета прав, свобод и законных интересов граждан перед интересами государства;
- эффективности, результативности, прозрачности в деятельности государственных органов;
- равного права граждан на доступ к государственной службе;
- добровольности поступления граждан на государственную службу;
- профессионализма государственных служащих;
- меритократии – признания личных заслуг и достижений государственного служащего, его продвижения по государственной службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой;
- обязательности исполнения решений, принятых вышестоящими государственным органами и должностными лицами в пределах их полномочий, от подчиненных государственных служащих и государственных служащих нижестоящих государственных органов;
- подконтрольности и подотчетности государственных служащих;
- личной ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение государственным служащим должностных обязанностей и превышение им своих должностных полномочий;
- этичности;
- нетерпимости к правонарушениям;
- участа общественного мнения и гласности, за исключением деятельности, составляющей государственные секреты или иную охраняемую законом тайну;
- правовой и социальной защищенности государственных служащих;
- равной оплаты труда за выполнение равнозначной работы;
- поощрения государственных служащих за образцовое выполнение должностных обязанностей, безупречную государственную службу, выполнение заданий особой важности и сложности;
- непрерывности обучения государственных служащих и развития необходимых компетенций;
- практической ориентированности подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

2. В государственных органах не допускается создание организаций политических партий. Государственные служащие при исполнении должностных полномочий руководствуются требованиями законодательства Республики Казахстан и не связаны с решениями политических партий, общественных объединений и их органов.

Статья 5. Уполномоченный орган

1. Единую систему органов по делам государственной службы образуют уполномоченный орган, его территориальные подразделения, органы, организации, подведомственные уполномоченному органу. Территориальные подразделения осуществляют свою деятельность в пределах компетенции, установленной уполномоченным органом в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

1) уполномоченный орган:
1) разрабатывает предложения по совершенствованию законодательства Республики Казахстан в сфере государственной службы, а также принимает нормативные правовые акты в пределах своей компетенции в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

2) разрабатывает и утверждает типовые квалификационные требования к категориям административных государственных должностей;

3) ведет мониторинг состояния кадрового состава политиче-

7) межрегиональное перераспределение рабочей силы в соответствии с документами системы государственного планирования Республики Казахстан;

8) установление в инвестиционных контрактах обязанностей инвесторов по профессиональной подготовке, созданию новых и сохранению существующих рабочих мест;

9) взаимодействие уполномоченных органов с работодателями»;
2) в статье 9

дополнить пунктом 1-1 следующего содержания:

«1-1. Работодатель имеет право:

1) на свободу выбора при приеме на работу;

2) получать в уполномоченных органах информацию о состоянии рынка труда и возможности профессиональной подготовки.»;

в пункте 2,

подпункт 1) изложить в следующей редакции:

«1) предоставлять центру занятости населения в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией работодателя – юридического лица либо прекращением деятельности работодателя – физического лица, сокращением численности или штата работников, со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должности и профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроков, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения»;

дополнить подпунктом 2-2) следующего содержания:
«2-2) требовать от граждан при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан»;

3. В Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2005 г., № 3-4, ст. 2; 2007 г., № 8, ст. 52; 2009 г., № 24, ст. 134; 2010 г., № 5, ст. 23; 2012 г., № 13, ст. 91; 2014 г., № 194, 194; ст. 96; № 23, ст. 143; 2015 г., № 8, ст. 45) абзацы седьмой, восьмой и девятый подпункта 1) пункта 2 статьи 20 изложить в следующей редакции:

«документы, подтверждающие фактически понесенные расходы на лечение (счет-фактура, кассовый чек и другие);

копия справки территориального подразделения уполномоченного органа о размере назначенной социальной выплаты на случай утраты трудоспособности либо отказе в ее назначении;

копия документа, подтверждающего наличие профессионального заболевания, выданная организацией здравоохранения, осуществляющей оказание специализированной медицинской и экспертной помощи в области профессиональной патологии».

4. В Закон Республики Казахстан от 13 апреля 2005 года «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2005 г., № 7-8, ст. 18; 2006 г., № 15, ст. 92; 2007 г., № 2, ст. 18; № 20, ст. 152; № 24, ст. 178; 2009 г., № 18, ст. 84; № 24, ст. 122; 2010 г., № 5, ст. 23; 2011 г., № 1, ст. 2; № 11, ст. 102; 2012 г., № 15, ст. 97; 2013 г., № 9, ст. 51; № 14, ст. 75; № 21-22, ст. 115; 2014 г., № 1, ст. 4; № 194, 194; ст. 96; № 23, ст. 143; Закон Республики Казахстан от 29 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам предпринимательства», опубликованный в газете «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 3 ноября 2015 г.);

пункт 1 статьи 32 изложить в следующей редакции:
«1. Для инвалидов первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю, предоставляется дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее шести календарных дней».

5. В Закон Республики Казахстан от 4 июля 2013 года «О На-

циональной палате предпринимателей Республки Казахстан» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2013 г., № 15, ст. 80; 2014 г., № 12, ст. 82; № 21, ст. 122; № 23, ст. 143; Закон Республики Казахстан от 29 октября 2015 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам предпринимательства», опубликованный в газетах «Егемен Қазақстан» и «Казахстанская правда» 3 ноября 2015 г.);

в статье 13,

подпункт 1) изложить в следующей редакции:

«1) принимает участие в разработке отраслевых рамок квалификаций, утверждает профессиональные стандарты»;

дополнить подпунктом 1-1) следующего содержания:

«1-1) утверждает единые и (или) межотраслевые типовые нормы и нормативы по труду для всех сфер деятельности»;

6. В Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2014 г., № 11, ст. 66):

1) в подпункте 10) пункта 1 статьи 16 слова «комитета (комиссии) по безопасности и охране труда» заменить словами «производственного совета по безопасности и охране труда»;

2) статью 17 дополнить подпунктом 8) следующего содержания:
«8) представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, на тех же условиях, как и для членов профсоюза.»;

3) подпункт 2) пункта 1 статьи 18 изложить в следующей редакции:

«2) мотивированного мнения об обоснованности расторжения трудового договора с членами выборных профсоюзных органов, согласования условий труда своих членов в соответствии с коллективным договором»;

4) в статье 20

часть вторую пункта 1 исключить;

пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. В целях осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда профсоюзы на паритетной основе входят в состав производственного совета по безопасности и охране труда в организациях.»;

5) пункты 2 и 3 статьи 26 изложить в следующей редакции:

«2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица. С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

3. Учет мотивированного мнения профсоюзного органа при издании акта работодателя и наложении дисциплинарного взыскания и расторжении трудового договора с лицами, указанными в пунктах 1 и 2 настоящей статьи, производится в порядке, предусмотренном коллективным договором.»

7. В Закон Республики Казахстан от 19 мая 2015 года «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2015 г., № 10, ст. 49; № 15, ст. 78):

1) подпункт 2) пункта 2 статьи 11 исключить;

2) статью 13 исключить.

Статья 2. Настоящий Закон вводится в действие с 1 января 2016 года.

Президент Республики Казахстан

Н. НАЗАРБАЕВ

Астана, Акорда, 23 ноября 2015 года
№ 415-V ЗРК

которых утверждает Президентом Республики Казахстан по представлению уполномоченного органа.

4. Решения уполномоченного органа и его территориальных подразделений оформляются в форме приказов.

Статья 6. Служба управления персоналом (кадровая служба)

1. Служба управления персоналом (кадровая служба) в пределах своей компетенции:

1) координирует деятельность структурных подразделений государственного органа по исполнению законодательства Республики Казахстан в сфере государственной службы;

2) организует деятельность дисциплинарной, конкурсной и иных комиссий по кадровым вопросам;

3) обеспечивает соблюдение процедур проведения оценки деятельности административных государственных служащих, конкурсного отбора, продвжения по службе государственных служащих, служебных расследований, привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности, увольнения государственных служащих;

4) организует отбор кадров, оформляет документы, связанные с прохождением государственным служащим государственной службы, осуществляет учет персональных данных государственных служащих, сведений о результатах оценки деятельности административных государственных служащих и прохождения обучения, в том числе в единой автоматизированной базе данных (информационной системе) по персоналу государственной службы;

5) обеспечивает соблюдение ограничений, связанных с пребыванием на государственной службе;

6) организует стажировку, наставничество, оценку деятельности государственного органа по исполнению законодательства Республики Казахстан в соответствии с установленными сроками, разрабатывает порядок применения поощрений государственных служащих;

7) осуществляет иные полномочия, установленные законодательством Республики Казахстан.

2. Служба управления персоналом (кадровая служба) организационно самостоятельна от других структурных подразделений государственного органа, непосредственно подчинена ответственному секретарю или руководителю аппарата, а в государственных органах, в которых не введены должности ответственного секретаря и руководителя аппарата, – руководителю государственного органа.

3. В областях, городах республиканского значения, столице, районах, городах допускается создание в соответствии с законодательством Республики Казахстан в сфере государственной службы единой службы управления персоналом (кадровая служба) из исполнительных органов, финансируемых из бюджетов соответствующих административно-территориальных единиц. Единая служба управления персоналом (кадровая служба) областных, городов республиканского значения, столицы, районных, городских исполнительных органов, финансируемых из местных бюджетов, создается по решению должностного лица (органа), имеющего право назначения руководителей данных исполнительных органов.

Для районных, городских территориальных подразделений центральной государственной службы допускается создание единой службы управления персоналом (кадровая служба) в межрегиональном или областном территориальном подразделении центрального государственного органа и его ведомств. Единая служба управления персоналом (кадровая служба) районных, городских территориальных подразделений создается по решению руководителя межрегионального или областного территориального подразделения центрального государственного органа и его ведомств или вышестоящего органа.

Статья 7. Классификация государственных должностей государственных служащих

1. Государственные должности государственных служащих учреждаются в соответствии с Конституцией, законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

2. Для административных государственных служащих устанавливаются категории государственных должностей. Для полити-

Продолжение. Начало на 25-й стр.

ческих государственных служащих категории государственных должностей не устанавливается.

3. Реестр должностей политических и административных государственных служащих утверждается Президентом Республики Казахстан по представлению уполномоченного органа.

Глава 2. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Статья 8. Статус государственных служащих и их правовые гарантии

Статус государственного служащего включает общие права, свободы и обязанности государственного служащего как гражданина Республики Казахстан с ограничениями, установленными законами Республики Казахстан, связанными с пребыванием на государственной службе, а также права, обязанности и ответственность, обусловленные особенностями государственной службы.

Граждане Республики Казахстан приобретают статус государственного служащего с момента назначения или избрания на государственную должность и утрачивают с момента прекращения государственной службы в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан в сфере государственной службы.

Статья 9. Основные права государственных служащих

Государственный служащий имеет право:

1) пользоваться правами и свободами, гарантируемыми гражданам Республики Казахстан Конституцией и законами Республики Казахстан;

2) на правовую и иную защиту в соответствии с законодательством Республики Казахстан в случае доведения им до сведения руководства государственного органа, в котором он работает, и (или) до правоохранительных органов о ставших ему известными достоверных случаях коррупционных правонарушений;

3) на охрану труда, здоровья, безопасные и необходимые для эффективной работы условия труда;

4) на социальную и правовую защиту;

5) участвовать в пределах своих должностных полномочий в рассмотрении вопросов и принятии по ним решений, требовать их исполнения соответствующими органами и должностными лицами;

6) посещать в установленном порядке для исполнения должностных полномочий организации;

7) требовать от руководителей точного определения задач и объема должностных полномочий в соответствии с государственной должностью, занимаемой государственным служащим;

8) на уважение личного достоинства, справедливое и уважительное отношение к себе со стороны руководителей, иных должностных лиц и граждан;

9) на стимулирование и оплату труда в зависимости от государственной должности, которую он занимает, качества работы, опыта и иных оснований, установленных настоящим Законом;

10) на подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств соответствующего бюджета и средств Национального Банка Республики Казахстан;

11) на сохранение места работы (государственной должности) в случаях направления его государственным органом на обучение в рамках государственного заказа по программам послевузовского образования в соответствии с законодательством Республики Казахстан или стажировку, а также в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;

12) беспрепятственно знакомиться с материалами, которые касаются прохождения им государственной службы, в необходимых случаях давать личные объяснения;

13) на продвижение по государственной службе с учетом квалификации, компетенций, способностей, заслуг и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей;

14) требовать служебного расследования при наличии обосновательных, по мнению государственного служащего, обвинений;

15) на увольнение с государственной службы по собственному желанию, за исключением случаев рассмотрения его ответственности за коррупционные правонарушения либо за дисциплинарный проступок, дискредитирующий государственную службу;

16) на пенсионное и социальное обеспечение;

17) получать в установленном порядке информацию и материалы, необходимые для исполнения должностных полномочий;

18) на внесение вышестоящим государственным органом и должностным лицам предложений по совершенствованию государственной службы.

Иные права государственного служащего могут устанавливаться законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.

Статья 10. Основные обязанности государственных служащих

Государственные служащие обязаны:

1) соблюдать Конституцию и законодательство Республики Казахстан;

2) приносить присягу государственного служащего в порядке, утвержденном Президентом Республики Казахстан;

3) обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов граждан и юридических лиц, рассматривая в порядке и сроки, установленные законодательством Республики Казахстан, их обращения и принимать по ним необходимые меры;

4) осуществлять функции в соответствии со своими должностными полномочиями;

5) при осуществлении должностных полномочий быть беспристрастными и независимыми от деятельности политических партий, общественных и религиозных объединений;

6) соблюдать служебную дисциплину;

7) соблюдать ограничения, установленные законами Республики Казахстан;

8) соблюдать служебную этику;

9) выполнять приказы и распоряжения руководителей, решения и указания вышестоящих органов и должностных лиц, изданные в пределах их должностных полномочий;

10) хранить государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, в том числе после прекращения государственной службы, в течение времени, установленного законом, о чем дают подписку;

11) не разглашать получаемые при исполнении должностных полномочий сведения, затрагивающие личную жизнь, честь и достоинство граждан, и не требовать от их предоставления такой информации, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

12) обеспечивать сохранность государственной собственности, использовать вверенную государственную собственность только в служебных целях;

13) незамедлительно доводить до сведения руководства государственного органа, в котором они работают, и (или) правоохранительных органов о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений;

14) повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного исполнения должностных обязанностей;

15) отработать в государственном органе, направившем их на обучение в рамках государственного заказа по программам послевузовского образования, непосредственно после завершения обучения, а также на государственной службе в порядке и сроки, определяемые Президентом Республики Казахстан по представлению уполномоченного органа. Неполнение данного обязательства влечет возмещение государственным служащим государству бюджетных средств, выделенных на его обучение и связанных с обучением затрат, пропорционально неисполненным обязательствам;

16) обеспечивать информационную безопасность в процессе работы с информационными ресурсами государственного органа в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Иные обязанности государственных служащих могут устанавливаться законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.

Статья 11. Основные функции политических государственных служащих, являющихся руководителями государственных органов, и акимов областей, городов республиканского значения и столицы

1. Функциональные обязанности политических государственных служащих определяются законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан, положением о соответствующем государственном органе и распределением обязанностей.

2. Основными функциями политических государственных служащих, являющихся первыми руководителями государственных органов, и акимов областей, городов республиканского значения и столицы являются

1) определение целей государственного органа, развития соответствующей территории;

2) принятие решений, способствующих выработке, определению и реализации государственной политики;

3) взаимодействие с главами иностранных дипломатических представительств по согласованию с уполномоченным органом в сфере внешнеполитической деятельности;

4) представление государственного органа в Парламенте Республики Казахстан и других государственных органах и организациях;

5) регулирование и оценка хода исполнения государственных, правительственных программы и иных проектов;

6) иные функции, предусмотренные Конституцией, законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.

Статья 12. Полномочия ответственных секретарей, руководителей аппаратов центральных государственных органов и аппаратов акимов областей, городов республиканского значения и столицы

1. Статус и полномочия ответственных секретарей министерств и центральных исполнительных органов, не входящих в состав Правительства, устанавливаются Президентом Республики Казахстан.

2. К полномочиям руководителей аппаратов центральных государственных органов относятся

1) организация реализации целей, возложенных на государственный орган;

2) организация, координация и контроль за деятельностью структурных подразделений государственных органов в пределах своей компетенции;

3) утверждение положений о структурных подразделениях государственного органа;

4) назначение на государственные должности и освобождение от государственных должностей административных государственных служащих корпуса «Б» государственного органа, если иное не установлено законами Республики Казахстан;

5) осуществление общего руководства деятельностью дисциплинарной и конкурсной комиссий государственного органа;

6) осуществление контроля за соблюдением служебной дисциплины;

7) решение вопросов командирования, предоставления отпусков, оказания материальной помощи, подготовки, переподготовки и повышения квалификации, поощрения, выплаты надбавок государственным служащим государственного органа, за исключением работников, вопросы трудовых отношений которых отнесены к компетенции вышестоящих должностных лиц;

8) решение вопросов дисциплинарной ответственности государственных служащих государственного органа, за исключением работников, вопросы трудовых отношений которых отнесены к компетенции вышестоящих должностных лиц;

9) обеспечение исполнения требований законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции в пределах своей компетенции;

10) контроль за ходом исполнения решений, принятых политическими государственным служащими государственного органа;

11) осуществление иных полномочий, возложенных законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

12. Полномочия руководителей аппаратов акимов областей, городов республиканского значения и столицы устанавливаются Законом Республики Казахстан «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан».

4. Не допускается возложение на ответственных секретарей, руководителей аппаратов центральных государственных органов, руководителей аппаратов акимов областей, городов республиканского значения и столицы обязанностей первых руководителей центральных государственных органов (местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения и столицы), а также обязанностей ответственных секретарей, руководителей аппаратов государственных органов, руководителей аппаратов акимов областей, городов республиканского значения и столицы на первых руководителей центральных государственных органов (местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения и столицы) и их заместителей.

5. Полномочия руководителей аппаратов правоохранительных органов определяются их первыми руководителями.

6. Ответственные секретари, руководители аппаратов центральных государственных органов и аппаратов акимов областей, городов республиканского значения и столицы несут персональную ответственность за выполнение должностных полномочий, предусмотренных настоящей статьёй.

7. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения функций и полномочий ответственными секретарями, руководителями аппаратов центральных государственных органов и аппаратов акимов областей, городов республиканского значения и столицы руководители центральных государственных органов Республики Казахстан, акимы областей, городов республиканского значения и столицы вправе инициировать вопрос о дальнейшем занятии государственной должности указанными лицами в порядке, установленном Президентом Республики Казахстан.

Статья 13. Ограничения, связанные с пребыванием на государственной службе

1. Государственный служащий не вправе:

1) быть депутатом представительного органа;

2) заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности;

3) заниматься предпринимательской деятельностью, в том числе участвовать в управлении коммерческой организации независимо от ее организационно-правовой формы, если непосредственное участие в управлении коммерческой организацией не входит в его должностные полномочия в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

4) быть представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он состоит на службе, либо непосредственно ему подчиненном или подконтрольном;

5) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения его служебной деятельности, другое государственное имущество и служебную информацию;

6) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию государственных органов и выполнению должностных обязанностей, включая забастовки;

7) в связи с исполнением должностных полномочий пользоваться в личных целях услугами граждан и юридических лиц.

2. Государственный служащий в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, в течение месяца после вступления в государственную должность обязан на время прохождения государственной службы передать в доверительное управление находящиеся в его собственности доли, акции (акцию) в уставном капитале коммерческих организаций и иное имущество, использование которого влечет получение доходов, за исключением денег, которое принадлежащих этому лицу, а также имущества, переданного в имущественный наем. Договор на доверительное управление имуществом подлежит нотариальному удостоверению. Копия нотариально засвидетельствованного договора на доверительное управление имуществом представляется государственным служащим в десятидневный срок со дня нотариального засвидетельствования в службу управления персоналом (кадровую службу) по месту работы.

3. Государственные служащие, за исключением членов Правительства Республики Казахстан, Председателя и членов Конституционного Совета Республики Казахстан, могут не передавать в доверительное управление принадлежащие им облигации, паи открыток и интервальных паевых инвестиционных фондов.

4. Государственный служащий имеет право получать доход от имущества, переданного в доверительное управление.

Государственные служащие, за исключением членов Правительства Республики Казахстан, Председателя и членов Конституционного Совета Республики Казахстан, вправе передавать в имущественный наем жилища.

5. Правила передачи имущества государственных служащих в доверительное управление утверждаются Правительством Республики Казахстан.

6. Председатель Национального Банка Республики Казахстан и его заместители в месячный срок с даты назначения на указанные государственные должности обязаны передать в доверительное управление и представить в кадровую службу Национального Банка Республики Казахстан копию нотариально удостоверенного договора на доверительное управление принадлежащих паев инвестиционных фондов, облигаций и акций коммерческих организаций.

Председатель Национального Банка Республики Казахстан и его заместители не вправе приобретать паи инвестиционных фондов, облигации, акции коммерческих организаций.

7. Государственный служащий не может занимать государственную должность, incompatible в непосредственной подчиненности должности, занимаемой в близких родственниками (родителями (родителям), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и неполнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками) или супругом (супругой), за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

Глава 3. ПОСТУПЛЕНИЕ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

Статья 14. Поступление на политическую государственную службу

1. Поступление граждан на политическую государственную службу осуществляется на основании назначения либо избрания, а также в других случаях в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Казахстан.

2. Занятие политической государственной должности осуществляется при условии прохождения необходимого для занятия данной должности согласования в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, и получения положительных результатов специальной проверки.

3. Дополнительные требования, предъявляемые для поступления на политическую государственную службу, могут определяться Президентом Республики Казахстан.

4. Не допускается совмещение политических государственных служащими административных государственных должностей.

Статья 15. Поступление на административную государственную службу

1. Занятие административной государственной должности осуществляется на конкурсной основе, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом, а также назначения местными представительными органами или избрания в соответствии с законами Республики Казахстан.

2. Назначение на административную государственную должность граждан, впервые поступающих на государственную службу или вновь поступающих после ее прекращения, осуществляется после получения положительных результатов специальной проверки.

3. Депутаты Парламента, депутаты маслихатов, работающие на постоянной основе, политические государственные служащие, судьи, прекратившие свои полномочия, за исключением прекративших их по отрицательным мотивам, выполнявшие свои полномочия не менее шести месяцев и соответствующие установленным специальным квалификационным требованиям, могут

заниять административные государственные должности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан в сфере государственной службы, без проведения отбора в кадровый резерв и конкурса по решению уполномоченной комиссии.

Статья 16. Условия поступления на государственную службу

1. На государственную службу принимаются граждане Республики Казахстан, соответствующие квалификационным требованиям, способные по своим личным и профессиональным качествам, состоянию здоровья, уровню образования выполнять возложенные на них должностные обязанности и не достигшие установленного законом Республики Казахстан пенсионного возраста.

Ограничение по возрасту, предусмотренное частью первой настоящего пункта, не распространяется на политические государственные должности, для которых Конституцией и законами Республики Казахстан определены сроки их полномочий.

В иных, не предусмотренных настоящей статьёй случаях лицо, достигшее пенсионного возраста, может быть назначено на политическую государственную должность только Президентом Республики Казахстан.

Ограничение по возрасту к гражданам, претендующим на занятие должностей правоохранительных органов, устанавливается законами Республики Казахстан.

2. Граждане, впервые поступающие на правоохранительную службу, за исключением поступающих на обучение в организации образования правоохранительных органов, проходят тестирование в уполномоченном органе, включая оценку их личных качеств, в порядке и сроки, определяемые уполномоченным органом, по согласованию с правоохранительными органами.

3. На государственную службу не может быть принят гражданин:

1) моложе восемнадцати лет, если законодательством Республики Казахстан в отношении соответствующих государственных должностей не установлены иные требования;

2) признанный судом недееспособным или ограниченно дееспособным;

3) лишенный судом права занимать государственные должности в течение определенного срока;

4) имеющий заболевание, препятствующее выполнению должностных полномочий, на основании заключения медицинского учреждения, в случаях, когда специальные требования к состоянию здоровья для занятия соответствующих государственных должностей установлены в квалификационных требованиях;

5) отказавшийся принять на себя ограничения, установленные настоящим Законом, в целях недопущения действий, которые могут привести к использованию его статуса и основанного на нем авторитета в личных, групповых и иных неслужебных интересах;

6) который в течение трех лет перед поступлением на государственную службу привлекался к дисциплинарной ответственности за дисциплинарный проступок, дискредитирующий государственную службу. При этом на государственную службу не допускается граждан, уволенный за дисциплинарный проступок, дискредитирующий государственную службу;

7) на которого в течение трех лет до поступления на государственную службу за совершение коррупционного правонарушения налагалось в судебном порядке административное взыскание;

8) совершивший коррупционное преступление;

9) в отношении которого в течение трех лет перед поступлением на государственную службу за совершение уголовного проступка или преступлений небольшой и средней тяжести вынесен обвинительный приговор суда или который освобожден от уголовной ответственности за совершение уголовного проступка или преступлений небольшой и средней тяжести на основании пунктов 3), 4), 9), 10) и 12) части первой статьи 35 или статьи 36 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан;

10) имеющий судимость, которая ко времени поступления на государственную службу не погашена или не снята в установленном законом порядке;

11) ранее судимый или освобожденный от уголовной ответственности за совершение преступления на основании пунктов 3), 4), 9), 10) и 12) части первой статьи 35 или статьи 36 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан за совершение тяжких или особо тяжких преступлений;

12) совершивший преступление в составе преступной группы в отношении которого уголовное дело о преступлении в составе преступной группы прекращено органом уголовного преследования или судом на основании пунктов 3), 4), 9), 10) и 12) части первой статьи 35 или статьи 36 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан от истечения срока нижнего предела наказания в виде лишения свободы, предусмотренного соответствующей статьёй Особенной части Уголовного кодекса Республики Казахстан;

14) уволенный по отрицательным мотивам из правоохранительных органов, специальных государственных органов и судов, воинской службы, а также в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;

4. Непредставление или умышленное искажение сведений, указанных в пункте 3 настоящей статьи, является основанием для отказа в приеме на государственную службу.

5. Не допускается установление при поступлении на государственную службу какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

6. Ограничения в приеме лиц на службу в правоохранительные органы устанавливаются законами Республики Казахстан.

7. Обязательным условием приема на государственную службу является представление гражданином и его (ее) супругом (супругой) в органы государственных доходов декларация о доходах и имуществе, принадлежащем им на праве собственности, в порядке, установленном налоговым законодательством Республики Казахстан.

Гражданин до вынесения акта должностного лица (органа), имеющего право назначения на государственную должность, о приеме на работу обязан представить в службу управления персоналом (кадровую службу) справку о сдаче декларация о доходах и имуществе, принадлежащем ему на праве собственности.

Статья 17. Квалификационные требования

1. Граждане, претендующие на занятие административных государственных должностей, должны соответствовать установленным квалификационным требованиям.

2. К политическим государственным должностям квалификационные требования не устанавливаются.

3. Специальные квалификационные требования к административным государственным должностям корпуса «А» утверждаются Президентом Республики Казахстан.

4. Квалификационные требования к административным государственным должностям корпуса «Б» разрабатываются с учетом основных направлений деятельности государственного органа и его структурных подразделений, должностных полномочий административных государственных служащих.

Квалификационные требования к административным государственным должностям корпуса «Б» утверждаются должностным лицом (органом), имеющим право назначения на государственные должности, по согласованию с уполномоченным органом и его территориальными подразделениями на основе типовых квалификационных требований к административным государственным должностям, если иное не предусмотрено Бюджетным кодексом Республики Казахстан.

Типовые квалификационные требования к административным государственным должностям корпуса «Б» утверждаются уполномоченным органом.

5. Квалификационные требования к государственным должностям в правоохранительных органах устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Статья 18. Ограничения, принимаемые при поступлении на государственную службу

При приеме на государственную службу граждане принимают на себя установленные настоящим Законом, иными законами Республики Казахстан ограничения в целях недопущения действий, которые могут привести к использованию их должностных полномочий и основанного на них авторитета в личных, групповых и иных неслужебных интересах.

Данные ограничения фиксируются в письменной форме службой управления персоналом (кадровой службой) в течение тридцати календарных дней со дня приема на государственную службу.

Неприятие ограничений, установленных законами Республики Казахстан, влечет отказ в приеме на государственную службу либо увольнение.

Статья 19. Специальная проверка

1. Гражданин, впервые поступающий на государственную службу или вновь поступающий на государственную службу после ее прекращения, необходимо получение положительных результатов специальной проверки, проводимой органами национальной безопасности, на предмет соответствия условиям поступления на государственную службу в соответствии с настоящим Законом и законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции.

Срок проведения специальной проверки составляет до трех месяцев.

2. Граждане, поступающие в соответствии с настоящим Законом на административную государственную службу, временно исполняют обязанности, предусмотренные административной государственной должностью, до дня получения результатов специальной проверки.

Трудовые отношения с ними регулируются в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан. В период проведения специальной проверки на этих граждан распространяются положения настоящего Закона в части обязанностей и ответственности государственных служащих, ограниченной, связанной с пребыванием на государственной службе. Права этих граждан определяются трудовым договором.

Прием на работу оформляется актом государственного органа. Статья 20. Испытательный срок при поступлении на государственную службу

1. Для государственных служащих, впервые поступивших на административную государственную службу, а также вновь поступивших на административную государственную службу после ее прекращения, устанавливается испытательный срок в целях проверки их соответствия занимаемому государственным должностям. Условия о прохождении испытательного срока предусматриваются в акте государственного органа о назначении на государственную должность.

Для государственных служащих, поступивших на политическую государственную службу, административную государственную службу корпуса «А», испытательный срок не устанавливается.

Для государственных служащих, поступивших на службу в правоохранительные органы, испытательный срок устанавливается в соответствии с законами Республики Казахстан.

2. В испытательный срок не засчитываются периоды отсутствия испытуемых государственных служащих на работе по уважительным причинам.

3. Для государственных служащих, впервые поступивших на административную государственную службу корпуса «Б», а также вновь поступивших на административную государственную службу корпуса «Б» после ее прекращения, испытательный срок составляет три месяца.

При неудовлетворительном результате испытательного срока испытательный срок продлевается на три месяца без повторного последующего продления по решению должностного лица (органа), имеющего право назначения на государственную должность, либо уполномоченного им должностного лица.

Увольнение административного государственного служащего корпуса «Б» по результатам испытательного срока осуществляется по согласованию с уполномоченным органом или его территориальным подразделением.

4. На период испытательного срока, в том числе при его продлении, за государственным служащим, впервые поступившим на административную государственную службу, закрепляются наставники.

5. Порядок и условия прохождения испытательного срока и порядок закрепления наставников определяются уполномоченным органом.

Статья 21. Присяги государственным служащим

1. Присягу принимают:

1) государственные служащие, впервые поступившие на государственную службу;

2) государственные служащие, вновь поступившие на государственную службу после ее прекращения.

Порядок принесения присяги государственным служащим определяется Президентом Республики Казахстан.

2. Государственный служащий при переходе его с административной или иной государственной должности на политическую государственную должность приносит присягу.

3. Политические государственные служащие в случае перехода их на административную или иную государственную службу, а также назначения или избрания на другие политические государственные должности не приносят присягу повторно, за исключением тех государственных должностей, которые предусматривают принесение присяги Президенту Республики Казахстан.

Глава 4. ОСОБЕННОСТИ ПОСТУПЛЕНИЯ НА АДМИНИСТРАТИВНУЮ ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ КОРПУСА «А» И ЕЕ ПРОХОЖДЕНИЯ

Статья 22. Отбор в кадровый резерв административной государственной службы корпуса «А»

1. Отбор в кадровый резерв административной государственной службы корпуса «А» осуществляется из числа граждан, соответствующих установленным специальным квалификационным требованиям административным государственным должностям корпуса «А» и иным требованиям, установленным настоящим Законом.

Отбор в кадровый резерв административной государственной службы корпуса «А» осуществляется уполномоченной комиссией в порядке, определяемом Президентом Республики Казахстан.

2. Уполномоченный орган формирует кадровый резерв административной государственной службы корпуса «А» из числа граждан, рекомендованных уполномоченной комиссией в порядке, определяемом Президентом Республики Казахстан.

Граждане, зачисленные в кадровый резерв административной государственной службы корпуса «А», могут быть назначены должностным лицом (органом), имеющим право назначения на административные государственные должности корпуса «А», либо уполномоченным им должностным лицом на административные государственные должности корпуса «А» без проведения конкурса.

Статья 23. Конкурс на занятие административных государственных должностей корпуса «А»

1. Для занятия административных государственных должностей корпуса «А» может быть проведен конкурс.

2. Конкурс на занятие вакантной или временно вакантной административной государственной должности корпуса «А» осуществляется из числа граждан, зачисленных в кадровый резерв административ

Закон Республики Казахстан «О государственной службе»

ственных служащих определяется Президентом Республики Казахстан по представлению уполномоченного органа.

Результаты оценки деятельности государственных служащих являются основанием для принятия решений по выплате бонусов, поощрению, обучению, ротации, понижению в государственной должности либо увольнению.

2. Оценка деятельности политических государственных служащих проводится уполномоченным лицом (органом), определяемым Президентом Республики Казахстан.

3. Оценку деятельности государственных секретарей центральных исполнительных органов проводит Администрация Президента Республики Казахстан.

4. Оценка деятельности административных государственных служащих корпуса «А» проводится должностным лицом (органом), имеющим право назначения на государственную должность и освобождения от государственной должности административного государственного служащего корпуса «А».

Методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «А» утверждается уполномоченным органом.

Неудовлетворительная оценка административного государственного служащего корпуса «А» является основанием для расторжения с ним трудового договора по согласованию с уполномоченной комиссией.

5. Оценка деятельности административного государственного служащего корпуса «Б» проводится комиссией по оценке, создаваемой должностным лицом, имеющим право назначения на государственную должность и освобождения от государственной должности административного государственного служащего корпуса «Б».

Государственные органы разрабатывают и утверждают методику оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» на основе типовой методики, утвержденной уполномоченным органом.

6. Получение административным государственным служащим корпуса «Б» в течение двух лет подряд неудовлетворительных оценок влечет понижение его в государственной должности при соответствии его квалификационным требованиям и наличии вакантной нижестоящей государственной должности.

При отсутствии вакантной нижестоящей государственной должности государственному служащему предлагается другая вакантная государственная должность.

При отсутствии государственной должности или отказе государственного служащего от предложенной государственной должности государственный служащий увольняется с занимаемой государственной должности.

7. Государственный служащий вправе обжаловать результаты оценки его деятельности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Статья 34. Обучение государственных служащих

1. Обучение административных государственных служащих включает подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих.

Подготовка государственных служащих – процесс обучения для получения академической и ученой степени по программам послевузовского образования.

Переподготовка государственных служащих – курсы обучения для получения дополнительных профессиональных знаний.

Повышение квалификации государственных служащих – обучающие семинары для совершенствования их компетенций.

2. Административные государственные служащие проходят повышение квалификации не реже одного раза в три года.

3. Приобретение услуг по переподготовке и повышению квалификации государственных служащих в организациях образования при Президенте Республики Казахстан и их филиалах осуществляется без применения норм Закона Республики Казахстан «О государственных закупках».

4. Порядок подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих определяется Президентом Республики Казахстан.

Статья 35. Поощрения

1. Поощрения государственных служащих применяются за образцовое выполнение должностных обязанностей, безупречную государственную службу, выполнение задатой особой важности и сложности и другие достижения в работе, а также по результатам оценки их деятельности.

К государственным служащим могут применяться следующие поощрения:

- 1) единовременное денежное вознаграждение;
- 2) объявление благодарности;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение грамотой;
- 5) присвоение почетного звания;
- 6) иные формы поощрения, в том числе награждение ведомственными наградами.

2. За одно и то же отличие государственному служащему может быть применено только одно поощрение.

Порядок применения поощрений определяется актами государственных органов.

3. За особые заслуги государственные служащие могут быть представлены к награждению государственными наградами в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственных наградах Республики Казахстан».

Статья 36. Стажировка государственных служащих

В целях приобретения государственным служащими профессиональных знаний и опыта вне места постоянной работы по направлению государственных органов проводится их стажировка. В период прохождения стажировки за государственными служащими сохраняются место работы (государственная должность) и заработная плата.

Стажировка административных государственных служащих осуществляется в порядке, определяемом уполномоченным органом.

Статья 37. Продвижение по государственной службе

1. Продвижение по государственной службе государственных служащих осуществляется с учетом их квалификации, компетенций, способностей, заслуг и добросовестного исполнения своих служебных обязанностей.

2. Продвижение по государственной службе в государственном органе предусматривает последовательное занятие вышестоящих государственных должностей, предусмотренных штатным расписанием государственного органа.

Под вышестоящими государственными должностями в других государственных органах подразумеваются государственные должности, к которым предъявляются более высокие квалификационные требования, а при равенстве квалификационных требований установлена более высокая заработная плата.

3. В течение одного года со дня окончания исполнения постановления о наложении административного взыскания на государственного служащего за совершение коррупционного правонарушения или при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, дискредитирующего государственную службу, занятие им государственной должности в порядке перевода, а также по итогам конкурсов не допускается.

Статья 38. Временное возмозние обязанностей

1. В связи со служебной необходимостью на государственного служащего без освобождения от занимаемой государственной должности могут быть временно возложены обязанности другой государственной должности, за исключением случаев, установленных настоящим Законом.

2. Государственному служащему устанавливается доплата в соответствии с законодательством Республики Казахстан за временное совмещение государственных должностей и выполнение обязанностей временно отсутствующего государственного служащего.

Статья 39. Прикомандирование государственных служащих к государственным органам, заграничным учреждениям Республики Казахстан и иным организациям

1. Государственные служащие с целью выполнения задач, поставленных перед государственными органами, могут быть прикомандированы к государственным органам, заграничным учреждениям Республики Казахстан и иным организациям по согласованию с их первыми руководителями в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. За прикомандированными государственным служащими сохраняются прежние место работы (государственная должность), а также права, гарантии, льготы, компенсации, надбавки, выплаты, пенсионное обеспечение и социальная защита, установленные настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Статья 40. Призыв государственных служащих на воинскую службу

Государственным служащим в случае их призыва на срочную воинскую службу в соответствии с законодательством Республики Казахстан предоставляется отпуск без сохранения заработной платы и за ними сохраняется место работы (государственная должность) на период срочной воинской службы.

Статья 41. Ротация административных государственных служащих

1. В целях эффективного использования профессионального потенциала при прохождении государственной службы осуществляется ротация административных государственных служащих.

Под ротацией административных государственных служащих корпуса «А» понимаются их должностные перемещения в рамках карьерного планирования на вакантные или временно вакантные государственные должности корпуса «А» либо между административными государственным служащими корпуса «А».

Под ротацией административных государственных служащих корпуса «Б» понимаются должностные перемещения между ад-

министративными государственным служащими корпуса «Б», за исключением случаев, предусмотренных законом, определяющим правовые основы, а также порядок организации деятельности дипломатической службы Республики Казахстан.

2. Порядок и сроки проведения ротации, должности административных государственных служащих, подлежащих ротации, определяются Президентом Республики Казахстан, за исключением случаев, предусмотренных законом, определяющим правовые основы, а также порядок организации деятельности дипломатической службы Республики Казахстан.

При ротации в другую местность административные государственные служащие обеспечиваются служебным жильем без права приватизации в соответствии с Законом Республики Казахстан «О жилищных отношениях».

Ротация, связанная с переездом в другую местность административных государственных служащих, являющихся инвалидами, беременными, одиночными родителями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет, имеющими (являющимися опекунами) детей-инвалидов, в том числе усыновленных (удочеренных), или на иждивении которых находятся престарелые родители, допускается только по согласию данных государственных служащих, если иное не предусмотрено законом, определяющим правовые основы, а также порядок организации деятельности дипломатической службы Республики Казахстан.

Указанные обстоятельства должны быть документально подтверждены.

Статья 42. Прием на работу граждан в период создания государственного органа

1. Со дня принятия акта о создании государственного органа в случае служебной необходимости допускается принятие на работу граждан на срок не более трех месяцев для временного исполнения обязанностей, предусмотренных вакантными и (или) временно вакантными административными государственными должностями.

В течение этого срока, который не может быть продлен, указанные государственные должности должны быть заняты в соответствии с настоящим Законом.

Прием на работу для временного исполнения обязанностей, предусмотренных вакантными и (или) временно вакантными административными государственными должностями корпуса «А», осуществляется из числа лиц, зачисленных в кадровый резерв административной государственной службы корпуса «А».

2. Численность принимаемых на работу лиц для временного исполнения обязанностей не должна превышать двадцать процентов штатной численности государственного органа.

Трудовые отношения с такими лицами, не являющимися государственными служащими, и государственным органом, принявшим их временно на работу, регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан.

Глава 7. СЛУЖЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА

Статья 43. Ответственность государственных служащих

1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение своих служебных обязанностей государственные служащие несут гражданско-правовую, дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

При сомнениях в правомерности полученного для исполнения распоряжения государственных служащий должен незамедлительно сообщить об этом в письменной форме своему непосредственному руководителю и руководителю, отдавшему распоряжение. В случае, если вышестоящий по государственной должности руководитель письменно подтверждает данное распоряжение, государственный служащий обязан его исполнить, если выполнение его не влечет действий, которые относятся к уголовно наказуемым деяниям. Ответственность за последствия исполнения государственным служащим непроверенного распоряжения несет подтвердивший это распоряжение руководитель.

2. Должностным лицам запрещается отдавать приказы и указания, не имеющие отношения к исполнению должностных полномочий и (или) направленные на нарушение законодательства Республики Казахстан.

3. Государственные служащие имеют право на обжалование принимаемых в отношении них решений и действий государственного органа вышестоящим должностным лицом, в уполномоченный орган или его территориальные подразделения или в суд.

Статья 44. Дисциплинарные проступки и взыскания

1. Дисциплинарный проступок государственного служащего (далее – проступок) – противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение служебной дисциплины и служебной этики, а равно несоблюдение установленных законами Республики Казахстан ограничений, связанных с пребыванием на государственной службе.

2. Дисциплинарным проступком также признается увольнение по собственному желанию лиц, совершивших дисциплинарный проступок, влекущий увольнение по отрицательным мотивам, непроверенное назначение лиц на административные государственные должности и (или) освобождение лиц с административных государственных должностей, непроверенное наложение дисциплинарных взысканий на административных государственных служащих, разглашение содержания тестовых заданий и иных конкурсных вопросов, умышленное неприятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

3. За совершение дисциплинарного проступка на государственных служащих налагаются следующие виды взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии или понижении в государственной должности;
- 5) увольнение с занимаемой государственной должности.

Законами Республики Казахстан могут устанавливаться иные виды взысканий.

4. Дисциплинарное взыскание в виде понижения в государственной должности налагается при наличии любой вакантной нижестоящей государственной должности и соответствии государственного служащего квалификационным требованиям, установленным в данной государственной должности. Понижение в государственной должности осуществляется без проведения конкурсных процедур.

Дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии налагается при отсутствии возможности наложения дисциплинарного взыскания в виде понижения в государственной должности.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения с занимаемой государственной должности налагается по основаниям, предусмотренным настоящим Законом, законодательством Республики Казахстан.

5. Совершение государственным служащим какого-либо дисциплинарного проступка, указанного в подпунктах 1), 6), 7), 8), 10), 11), 12) и 15) пункта 1) статьи 50 настоящего Закона, если он не содержит признаков уголовно наказуемого деяния либо административного правонарушения, влечет понижение в государственной должности, а в случае отсутствия вакантной нижестоящей государственной должности –наложение в установленном законом порядке дисциплинарного взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии.

Повторное совершение любого из указанных дисциплинарных проступков в течение года после наложения дисциплинарного взыскания за первый дисциплинарный проступок влечет увольнение с занимаемой государственной должности.

6. Совершение государственным служащим какого-либо дисциплинарного проступка, указанного в подпунктах 2), 3), 4) и 5) пункта 1) статьи 50 настоящего Закона, если он не содержит признаков уголовно наказуемого деяния либо административного правонарушения, влечет наложение в установленном законом порядке дисциплинарного взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии либо увольнение.

Повторное совершение любого из указанных дисциплинарных проступков в течение года после наложения дисциплинарного взыскания за первый дисциплинарный проступок влечет увольнение с занимаемой государственной должности.

7. Совершение государственным служащим какого-либо дисциплинарного проступка, указанного в пунктах 9), 13), 14), 16), 17), 18) и 19) пункта 1) и пункта 2) статьи 50 настоящего Закона, если он не содержит признаков уголовно наказуемого деяния либо административного правонарушения, влечет увольнение с занимаемой государственной должности.

8. Дисциплинарное взыскание:

- 1) налагается должностными лицами (органами), имеющими такое право в соответствии с должностными полномочиями;
- 2) не может быть наложено повторно за один и тот же проступок при условии законности наложения первого дисциплинарного взыскания и соответствия дисциплинарного взыскания тяжести проступка;
- 3) налагается в порядке, определяемом законодательством Республики Казахстан.

9. В областях, городах республиканского значения, столице, районах, городах допускается создание единой дисциплинарной комиссии для исполнительных органов, финансируемых из бюджетов соответствующих административно-территориальных единиц. Единая дисциплинарная комиссия областей, городов республиканского значения, столицы, районов, городских исполнительных органов, финансируемых из местных бюджетов, создается по решению должностного лица (органа), имеющего право назначения руководителей данных исполнительных органов.

Для районов, городских территориальных подразделений центрального государственного органа и его ведомств допускается создание единой дисциплинарной комиссии в межрегиональном или областном территориальном подразделении центрального государственного органа и его ведомств. Единая дисциплинарная

комиссия районов, городских территориальных подразделений создается по решению руководителя межрегионального или областного территориального подразделения центрального государственного органа и его ведомств или вышестоящего органа.

10. Порядок наложения дисциплинарного взыскания определяется Президентом Республики Казахстан.

Статья 45. Сроки наложения дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Длвшимся признается правонарушение, которое характеризуется непрерывным осуществлением единого состава определенного деяния и не завершено к моменту его обнаружения.

2. Дисциплинарное взыскание за совершение дисциплинарных проступков, дискредитирующих государственную службу, предусмотренное настоящим Законом, налагается не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее одного года со дня совершения проступка.

В случае прекращения уголовного дела органом уголовного преследования или судом либо производства по делу об административном правонарушении при наличии в деянии лица признаков совершения дисциплинарного проступка, дискредитирующего государственную службу, предусмотренных настоящим Законом, дисциплинарное взыскание налагается не позднее трех месяцев со дня принятия решения о прекращении уголовного дела, но не позднее одного года со дня совершения данного проступка.

Дисциплинарное взыскание за нарушение бюджетного законодательства Республики Казахстан налагается не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее одного года со дня совершения проступка.

В указанные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности не включается время производства по уголовному делу либо административного производства.

3. Взыскание не может быть применено в период:

- 1) временной нетрудоспособности государственного служащего;
- 2) нахождения государственного служащего в отпуске или командировке;
- 3) освобождения государственного служащего от исполнения своих должностных обязанностей на время выполнения им государственных или общественных обязанностей;
- 4) нахождения государственного служащего на подготовке, переподготовке, курсах повышения квалификации и стажировке;
- 5) обжалования государственным служащим в судебном порядке актов государственных органов о совершении им дисциплинарного проступка.

4. Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается в случаях, указанных в пункте 3 настоящей статьи, а также до прекращения уголовного дела либо вступления в законную силу решения суда.

Статья 46. Гарантии прав государственных служащих при привлечении их к дисциплинарной ответственности

1. Государственный служащий должен быть ознакомлен со всеми материалами, связанными с привлечением его к дисциплинарной ответственности, ему предоставляется право лично участвовать в процедуре служебного расследования.

2. Действия и решения государственного органа или должностного лица могут быть обжалованы привлекаемыми к ответственности государственными служащими перед вышестоящим руководством, в уполномоченный орган или его территориальные подразделения либо в суд.

Статья 47. Материальная ответственность государственных служащих за причинение ущерба

1. Материальная ответственность государственного служащего наступает за ущерб, причиненный государственному органу в случаях и размерах, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

2. Государственный служащий обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный государственному органу.

3. Материальная ответственность государственного служащего за ущерб, причиненный государственному органу, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения государственным органом обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного государственному служащему.

Статья 48. Временное отстранение государственного служащего от исполнения должностных полномочий

Государственный служащий может быть временно отстранен от исполнения должностных полномочий:

1) в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством Республики Казахстан;

2) в случае проведения служебного расследования – должностным лицом (органом), имеющим право назначения на государственную должность и увольнения с государственной должности, до решения вопроса об ответственности, но на срок не более одного месяца с сохранением заработной платы.

О временном отстранении государственного служащего от исполнения должностных полномочий издается акт должностного лица (органа), имеющего такое право в соответствии с должностными полномочиями, либо иного должностного лица (органа), которому делегированы эти полномочия.

Глава 8. СЛУЖЕБНАЯ ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Статья 49. Требования к государственным служащим по соблюдению служебной этики

1. Государственные служащие обязаны:

- 1) руководствоваться принципом законности;
- 2) быть приверженным государственной политике и последовательно проводить ее в жизнь, своими действиями укреплять авторитет государственной власти, не допускать совершения действий, способных дискредитировать государственную службу;
- 3) сохранять и укреплять доверие общества к государственной службе, государству и его институтам;
- 4) соблюдать общепринятые морально-этические нормы;
- 5) служить примером уважительного отношения к государственным символам Республики Казахстан;
- 6) не требовать от подчиненных государственных служащих исполнения поручений, выходящих за рамки их должностных полномочий;
- 7) соблюдать иные этические правила, предусмотренные служебной этикой государственных служащих.

2. Нарушение служебной этики государственным служащим влечет дисциплинарную ответственность, установленную настоящим Законом.

3. Мониторинг и контроль соблюдения служебной этики государственным служащими осуществляет уполномоченный по этике. Положение об уполномоченном по этике утверждает Президент Республики Казахстан по представлению уполномоченного органа.

Координация и методологическое обеспечение деятельности уполномоченного по этике осуществляются уполномоченным органом.

Статья 50. Дисциплинарные проступки, дискредитирующие государственную службу

1. Дисциплинарными проступками, дискредитирующими государственную службу, в настоящем Законе признаются следующие деяния государственных служащих:

- 1) непроверенное вмешательство в деятельность других государственных органов, организаций;
- 2) использование своих должностных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением своих материальных интересов либо близких родственников и свойственников;
- 3) предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении и продвижении по государственной службе;
- 4) оказание непроверенного предпочтения физическим и (или) юридическим лицам при подготовке и принятии решений;
- 5) оказание кому бы то ни было любого не предусмотренного законодательством Республики Казахстан содействия в осуществлении предпринимательской и иной связанной с извлечением дохода деятельности;
- 6) использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении государственных функций, если такая не подлежит официальному распространению;
- 7) необоснованный отказ в информации физическим и юридическим лицам, предоставлению которой предусмотрено законодательством Республики Казахстан, либо ее задержка, передача недостоверной или неполной информации;
- 8) требование от физических или юридических лиц информации, предоставление которой этим лицам не предусмотрено законодательством Республики Казахстан;
- 9) передача государственных финансовых и материальных ресурсов в избирательные фонды отдельных кандидатов;
- 10) дарение подарков и оказание неслужебных услуг официальным лицам для получения с использованием должностных полномочий указанных лиц имущественной выгоды, блага либо преимуществ;
- 11) явное воспрепятствование физическим или юридическим лицам в реализации их прав, свобод и законных интересов;
- 12) грубые нарушения требований к организации и проведению проверок в отношении субъектов предпринимательства, установленных в подпунктах 1), 2), 3), 4) и 7) статьи 151, подпунктах 2), 6) и 8) пункта 2) статьи 156 Предпринимательского кодекса Республики Казахстан;
- 13) делегирование полномочий на государственное регулирование предпринимательской деятельности физическим или юридическим лицам, осуществляющим такую деятельность, а также на контроль и надзор за ней;

14) передача государственных контрольных и надзорных функций организациям, не имеющим статуса государственного органа;

15) участие в азартных играх денежного или иного имущественного характера с вышестоящим или нижестоящим либо находящимся с ними в иной зависимости по службе или работе должностными лицами;

16) принятие за исполнение своих государственных или привравенных к ним функций любого вознаграждения в виде денег, услуг и иных форм от организаций, в которых лицо не выполняет соответствующих функций, а также от физических лиц, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

Денги, поступившие на счет государственного служащего без ведома указанного лица, а также средства, полученные им в связи с выполнением соответствующих функций в нарушение абзаца первого настоящего подпункта, подлежат не более чем в двухдневный срок после их обнаружения перечислению в республиканский бюджет с представлением объяснения в соответствующий орган государственных доходов об обстоятельствах поступления таких средств.

17) принятие подарков или услуг в связи с исполнением своих государственных или привравенных к ним функций от государственных служащих и иных лиц, зависимых от них по службе, за общее покровительство или попустительстве по службе.

Подарки, поступившие без ведома государственного служащего, а также полученные им в связи с исполнением соответствующих функций в нарушение абзаца первого настоящего подпункта, подлежат в семидневный срок безвозмездно сдаче в специальный государственный фонд, а оказанные государственным служащему при тех же обстоятельствах услуги должны быть оплачены им путем перечисления денег в республиканский бюджет.

Государственный служащий, к которому поступили подарки, вправе с согласия вышестоящего должностного лица выкупить их из указанного фонда по рыночным розничным ценам, действующим в соответствующей местности. Вырученные от продажи подарков деньги специальный государственный фонд перечисляет в республиканский бюджет.

18) принятие приглашений во внутригосударственные и зарубежные туристические, лечебно-оздоровительные и иные поездки за счет физических и юридических лиц как иностранных, так и Республики Казахстан, за исключением поездок:

по приглашению супруга (супруги), родственников за их счет; по приглашению иных физических лиц (с согласия вышестоящего должностного лица или органа), если отношения с ними не затрагивают вопросов служебной деятельности приглашаемых;

осуществляемых в соответствии с международными договорами Республики Казахстан или на взаимной договоренности между государственным органом Республики Казахстан и государственным органом иностранных государств за счет средств соответствующих государственных органов и (или) международных организаций;

осуществляемых с согласия вышестоящего должностного лица либо органа для участия в научных, спортивных, творческих, профессиональных, гуманитарных мероприятиях за счет средств организаций, в том числе поездок, осуществляемых в рамках уставной деятельности таких организаций;

19) использование не предусмотренных законодательством Республики Казахстан преимуществ в получении кредитов, ссуд, приобретении ценных бумаг, недвижимости и иного имущества.

2. Члены семьи государственного служащего не вправе принимать подарки и услуги, приглашения в туристические, лечебно-оздоровительные и иные поездки за счет физических и юридических лиц как иностранных, так и Республики Казахстан, с которыми указанное лицо связано по службе. Государственный служащий обязан в семидневный срок безвозмездно сдать не законно полученные членами его семьи подарки в специальный государственный фонд, и возместить стоимость услуг, которыми неравномерно воспользовались члены его семьи, путем перечисления денег в республиканский бюджет.

Статья 51. Конфликт интересов

1. Государственному служащему запрещается осуществлять должностные полномочия, если имеется конфликт интересов.

2. Государственный служащий должен принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

3. Государственный служащий обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя или руководителя государственного органа о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Непосредственный руководитель или руководство государственного органа по обращению государственного служащего или при получении информации из других источников должны своевременно принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в том числе:

- 1) поручить другому государственному служащему исполнение должностных полномочий государственного служащего по вопросу, в связи с которым возник или может возникнуть конфликт интересов;
 - 2) изменить должностные обязанности государственного служащего;
 - 3) принять иные меры по устранению конфликта интересов.
4. Государственный служащий, его непосредственный руководитель и руководство государственного органа несут дисциплинарную ответственность за неприятие мер по предотвращению и урегулированию известных им случаев конфликта интересов.

Статья 52. Антикоррупционное поведение государственных служащих

1. Государственные служащие должны противостоять проявлениям коррупции, не допускать коррупционных правонарушений.

2. Государственные служащие должны пресекать факты коррупционных правонарушений со стороны других государственных служащих.

3. Если государственный служащий располагает информацией о коррупционном правонарушении, он должен принять необходимые меры по предотвращению и прекращению такого правонарушения, в том числе незамедлительно в письменной форме информировать вышестоящего руководителя, руководство государственного органа, в котором он работает, уполномоченные органы. Государственный служащий также обязан незамедлительно в письменной форме информировать указанные лица и органы о случаях склонения его другими лицами к совершению коррупционных правонарушений.

Руководство государственного органа обязано в месячный срок со дня получения информации принять меры по выявлению государственного служащего о коррупционных правонарушениях, случаях склонения его к совершению данных нарушений, в том числе путем организации проверок и направления обращений в уполномоченные органы.

Руководство государственного органа обязано принять меры по защите государственного служащего, сообщившего о случаях коррупционных правонарушений, склонения его к совершению данных нарушений, от преследования, ущемляющего его права, свободы и законные интересы.

5. Государственные служащие не должны допускать действия (бездействия), затрудняющие реализацию физическим и (или) юридическим лицами своих прав, свобод и законных интересов.

Закон Республики Казахстан

Окончание. Начало на 25-27-й стр.

государственным служащим, осуществляемое на основании его письменного заявления.

2 Отставка принимается или в ней дается мотивированный отказ государственным органом или должностным лицом, назначившим (избравшим) политического государственного служащего на эту государственную должность. Решение о принятии отставки или отказе в ней принимается в месячный срок со дня подачи письменного заявления. В случае отказа в отставке политический служащий должен продолжать исполнение служебных полномочий и имеет право на увольнение.

3 Политические государственные служащие подают и уходят в отставку на основаниях и в порядке, установленных Конституцией, настоящим Законом и иным законодательством Республики Казахстан.

4 Если основания отставки не предусмотрены законодательством Республики Казахстан, политические государственные служащие увольняются на общих основаниях, предусмотренных настоящим Законом или трудовым законодательством Республики Казахстан.

4 Грубое нарушение должностных полномочий, совершение проступков, не совместимых с нахождением на государственной службе, не могут служить основанием для отставки политического государственного служащего, а являются основанием для увольнения. Основания и порядок увольнения политических государственных служащих определяются Президентом Республики Казахстан.

Статья 61. Прекращение государственной службы административными государственными служащими

1 Основаниями для прекращения государственной службы административными государственными служащими являются:

- 1) подача ими заявления об увольнении по собственному желанию, за исключением случаев рассмотрения их ответственности за коррупционное правонарушение либо совершение дисциплинарного проступка, дискредитирующего государственную службу;
- 2) занятие другой государственной должности;
- 3) достижение ими пенсионного возраста, установленного законом Республики Казахстан, с правом продления срока их пребывания на государственной службе на один год по взаимному согласию сторон;
- 4) истечение срока трудового договора либо расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Республики Казахстан и законодательством Республики Казахстан в сфере государственной службы;
- 5) истечение сроков их полномочий, предусмотренных законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан;
- 6) преобразование занимаемых ими государственных должностей в политические должности либо государственные должности, на которые граждане назначаются местными представительными органами или избираются в соответствии с законами Республики Казахстан;
- 7) представление административным государственным служащим заведомо ложных сведений о доходах и имуществе, принадлежащем ему на праве собственности;
- 8) несоблюдение обязанностей и (или) ограничений, установленных законами Республики Казахстан;

9) неперенедан в доверительное управление принадлежащих на праве собственности долей, акций (акций) в уставном капитале коммерческих организаций и иного имущества, использование которого влечет получение доходов, за исключением денег, законно принадлежащих этому лицу, а также имущества, переданного в имущественный наем;

10) утрата гражданства Республики Казахстан;

11) совершение коррупционного правонарушения;

12) вступление в законную силу обвинительного приговора суда за совершение преступления либо умышленного уголовного проступка;

13) прием на административную государственную должность лица, совершившего коррупционное преступление или ранее уволенного за совершение коррупционного правонарушения либо дисциплинарного проступка, дискредитирующего государственную службу, а также совершившего преступление в составе преступной группы;

14) прием на административную государственную должность лица, в отношении которого уголовное дело о преступлении в составе преступной группы прекращено органом уголовного преследования или судом на основании пунктов 3), 4), 9), 10) и 12) части первой статьи 35 или статьи 36 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан, до истечения срока нижнего предела наказания в виде лишения свободы, предусмотренного соответствующей статьей Особенной части Уголовного кодекса Республики Казахстан;

15) прекращение уголовного дела на основании пунктов 3), 4), 9), 10) и 12) части первой статьи 35 или статьи 36 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан за совершение коррупционного преступления, а также уголовного дела о преступлении в составе преступной группы – органом уголовного преследования или судом на основании пунктов 3), 4), 9), 10) и 12) части первой статьи 35 и статьи 36 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан до истечения срока нижнего предела наказания в виде лишения свободы, предусмотренного соответствующей статьей Особенной части Уголовного кодекса Республики Казахстан;

16) представление при поступлении на государственную службу заведомо ложных документов или сведений, которые могли являться основаниями для отказа в приеме на государственную службу;

17) несоответствие требованиям, установленным настоящим Законом, при назначении на государственную должность;

18) незаконное занятие административной государственной должности, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан;

19) отрицательные результаты аттестации;

20) неудовлетворительные результаты оценки их деятельности в соответствии с настоящим Законом;

21) совершение дисциплинарного проступка, дискредитирующего государственную службу;

22) иные основания, предусмотренные законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.

2 Основанием прекращения государственной службы административными государственными служащими корпуса «А» является также решение должностного лица (органа), имеющего право назначения на государственную должность и освобождения от

государственной должности, принимаемое на основе рекомендаций уполномоченной комиссии.

3 Административные государственные служащие, уволенные в соответствии с подпунктами 7), 8), 9), 11), 12), 13), 14), 15), 16) и 21) пункта 1 настоящей статьи, признаются уволенными по отрицательным мотивам.

4 Увольнение административных государственных служащих производится соответствующим должностным лицом государственного органа, имеющим право приема на административную государственную должность в соответствии с настоящим Законом.

5 В случае несогласия с увольнением административный государственный служащий имеет право обжаловать решение об увольнении перед вышестоящим руководством, в уполномоченный орган или его территориальные подразделения либо в суд.

6 Смена политических государственных служащих, а также руководителей государственных органов, являющихся административными государственными служащими, не является основанием для прекращения административным государственным служащим государственной службы на занимаемой государственной должности по инициативе вновь назначенных политических и (или) административных государственных служащих.

Глава 11. ИНЫЕ ВОПРОСЫ

Статья 62. Восстановление на государственной службе

1 Восстановление на государственной службе лица производится не позднее месячного срока со дня его обращения, если оно последовало в течение трех месяцев с момента вступления в силу оправдательного приговора суда либо вынесения постановления о прекращении уголовного дела по реабилитирующим основаниям.

2 В случае восстановления государственного служащего в государственной должности по решению суда лицо, уволенное с данной должности на этом основании, вправе в течение трех месяцев участвовать во внутренних конкурсах в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан в сфере государственной службы.

3 Государственным служащим, уволенным из государственного органа в связи с осуждением за преступление, а затем реабилитированным и восстановленным соответственно в государственной должности, за время вынужденного отсутствия на работе возмещается вред, причиненный незаконными действиями органов, ведущих уголовный процесс, в порядке, установленном уголовно-процессуальным законодательством Республики Казахстан.

4 В случае незаконного увольнения государственных служащих причиненный им в связи с этим ущерб подлежит возмещению в полном объеме за счет государственного органа, из которого они были уволены.

5 Незаконно уволенные государственные служащие при соответствии квалификационным требованиям восстанавливаются на государственной службе в прежней (а с их согласия – на равной) государственной должности и обеспечиваются всеми правами, недополученными после незаконного увольнения. Данный период включается в стаж государственной службы.

Статья 63. Аттестация

1 Аттестация административных государственных служащих проводится по решению Президента Республики Казахстан, определяющего ее порядок, сроки и категории аттестуемых государственных служащих.

2 Для проведения аттестации административных государственных служащих создается аттестационная комиссия, в состав которой должно входить не менее пяти человек. Аттестационная комиссия возглавляется председателем.

3 По итогам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- 1) соответствует занимаемой государственной должности и рекомендуется к повышению в должности;
- 2) соответствует занимаемой государственной должности;
- 3) не соответствует занимаемой государственной должности и рекомендуется к понижению в государственной должности;
- 4) не соответствует занимаемой государственной должности и рекомендуется к увольнению.

4 Административные государственные служащие, дважды не явившиеся на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины, рекомендуются к увольнению.

5 Административные государственные служащие, не прошедшие аттестацию и (или) отказавшиеся продолжить государственную службу в государственных органах на иных, в том числе нижестоящих государственных должностях, подлежат увольнению.

6 Повышение в административной государственной должности по итогам аттестации осуществляется без проведения конкурсных процедур при наличии законной вышестоящей административной государственной должности и соответствия государственного служащего квалификационным требованиям, установленным к данной должности.

7 Решение аттестационной комиссии, принятое по итогам аттестации, является основанием для выдвижения государственного служащего на вышестоящую административную государственную должность, понижения государственного служащего в административной государственной должности или его увольнения.

8 Решение аттестационной комиссии может быть обжаловано государственным служащим руководителю государственного органа, в уполномоченный орган или его территориальные подразделения либо в суд.

Статья 64. Привлечение иностранных работников в государственные органы

1 Государственные органы по решению уполномоченной комиссии могут принять на работу иностранных работников в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан. Иностранные работники не могут занимать государственные должности и быть должностными лицами.

2 Должности иностранных работников устанавливаются государственными органами по согласованию с уполномоченной комиссией. Персональная ответственность за качество деятельности иностранных работников, принимаемых государственными органами, возлагается на руководителей государственных органов.

3 При приеме на работу в государственные органы иностранные работники подлежат обязательной специальной проверке органов национальной безопасности Республики Казахстан в порядке, определяемом Президентом Республики Казахстан.

3 Порядок привлечения иностранных работников определяется Правительством Республики Казахстан.

Статья 65. Международное сотрудничество в сфере государственной службы

Международное сотрудничество в сфере государственной

службы осуществляется путем участия уполномоченного органа Республики Казахстан в инициативах, программах и проектах с участием зарубежных и международных организаций, направленных на дальнейшее развитие и совершенствование государственной службы.

Международное сотрудничество включает следующие направления:

- 1) образование международных организаций в сфере государственной службы и участие в их деятельности;
- 2) обучение государственных служащих в зарубежных странах;
- 3) обучение иностранных государственных служащих и иных лиц в Республике Казахстан;
- 4) осуществление совместных исследований по вопросам государственной службы.

Статья 66. Иные вопросы прохождения государственной службы

Иные вопросы прохождения государственной службы, не урегулированные настоящим Законом, регламентируются законами Республики Казахстан, актами Президента Республики Казахстан по представлению уполномоченного органа, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Глава 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 67. Финансовое и материально-техническое обеспечение государственной службы

Финансовое и материально-техническое обеспечение государственной службы осуществляется за счет средств государственного бюджета, средств Национального Банка Республики Казахстан в порядке, предусмотренном законодательными актами Республики Казахстан.

Статья 68. Переходные положения

1 Граждане, зачисленные в кадровый резерв административной государственной службы корпуса «Б» до введения в действие настоящего Закона, могут быть назначены на административные государственные должности корпуса «Б» до истечения годичного срока пребывания в кадровом резерве корпуса «Б» без проведения конкурса.

2 Положения абзаца второго пункта 7 статьи 16 настоящего Закона действуют до 1 января 2017 года.

Статья 69. Порядок введения в действие настоящего Закона

1 Настоящий Закон вводится в действие с 1 января 2016 года, за исключением пункта 2 статьи 16, который вводится в действие с 1 января 2017 года.

2 Признать утратившим силу Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года «О государственной службе» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 1999 г., № 21, ст. 773; 2001 г., № 13-14, ст. 170; 2003 г., № 4, ст. 24; № 18, ст. 142; 2005 г., № 14, ст. 61; 2007 г., № 9, ст. 67; № 17, ст. 140; № 19, ст. 147; 2009 г., № 24, ст. 122, 126; 2010 г., № 24, ст. 148; 2011 г., № 11, ст. 102; № 20, ст. 158; 2012 г., № 5, ст. 36; № 13, ст. 91; № 21-22, ст. 123; 2013 г., № 8, ст. 50; № 14, ст. 75; 2014 г., № 1, ст. 4; № 14, ст. 84; № 16, ст. 90; № 21, ст. 122; № 22, ст. 131).

Президент Республики Казахстан

Н. НАЗАРБАЕВ

Астана, Акорда, 23 ноября 2015 года

№ 416-V ЗРК

Закон Республики Казахстан

О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы

Статья 1. Внести изменения и дополнения в следующие законодательные акты Республики Казахстан:

1 В Закон Республики Казахстан от 21 декабря 1995 года «Об органах национальной безопасности Республики Казахстан» (Ведомости Верховного Совета Республики Казахстан, 1995 г., № 24, ст. 157; Ведомости Парламента Республики Казахстан, 1997 г., № 10, ст. 108; № 12, ст. 184; 1998 г., № 23, ст. 416; № 24, ст. 436; 1999 г., № 8, ст. 233; № 23, ст. 920; 2000 г., № 3, ст. 66; 2001 г., № 20, ст. 287; 2002 г., № 6, ст. 72; № 17, ст. 155; 2004 г., № 2, ст. 142; 2007 г., № 9, ст. 67; № 10, ст. 69; № 20, ст. 152; 2009 г., № 19, ст. 88; 2010 г., № 7, ст. 32; № 10, ст. 48; 2011 г., № 1, ст. 3; № 7, № 11, ст. 102; № 16, ст. 129; 2012 г., № 4, ст. 32; № 8, ст. 63; 2013 г., № 1, ст. 2; № 2, ст. 10; № 14, ст. 72; 2014 г., № 1, ст. 4; № 7, ст. 33; № 11, ст. 61; № 14, ст. 84; № 16, ст. 90; № 21, ст. 118); статью 12 дополнить подпунктом 20-1) следующего содержания:

«20-1) проводить обязательно специальную проверку иностранцев, привлекаемых на работу в государственные органы Республики Казахстан, в пределах и порядке, установленных законодательством Республики Казахстан.

Органы национальной безопасности вправе не объяснять причину, послужившую основанием для отказа в приеме иностранца на работу в государственные органы Республики Казахстан».

2 В Закон Республики Казахстан от 16 апреля 1997 года «О жилищных отношениях» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 1997 г., № 8, ст. 84; 1999 г., № 13, ст. 431; № 23, ст. 921; 2001 г., № 15-16, ст. 228; 2002 г., № 6, ст. 71; 2003 г., № 11, ст. 67; 2004 г., № 14, ст. 82; № 17, ст. 101; № 23, ст. 142; 2006 г., № 16, ст. 103; 2007 г., № 9, ст. 67; № 10, ст. 69; № 15, ст. 106; 108; № 18, ст. 143; 2009 г., № 11-12, ст. 54; № 18, ст. 84; № 24, ст. 122; 2010 г., № 5, ст. 23; № 10, ст. 52; 2011 г., № 1, ст. 2; № 3; № 5, ст. 43; № 6, ст. 50; № 10, ст. 86; № 11, ст. 102; № 16, ст. 128; 129; 2012 г., № 1, ст. 5; № 3; ст. 21; № 4, ст. 32; № 5, ст. 41; № 15, ст. 97; № 21-22, ст. 124; 2013 г., № 9, ст. 51; № 14, ст. 72; 75; № 15, ст. 77; 2014 г., № 1, ст. 4; № 14, ст. 84; № 16, ст. 90; № 19; 19-11, ст. 96; № 23, ст. 143; № 24, ст. 144; 2015 г., № 1, ст. 2);

1) в статье 2: подпункт 20) изложить в следующей редакции:

«20) служебное жилище – жилище с особым правовым режимом, предоставляемое из жилищного фонда государственного учреждения и предназначенное для заселения гражданами Республики Казахстан на период выполнения ими обязанностей, связанных с характером их трудовых отношений, в том числе при осуществлении ротации государственных служащих, а также участвующими в активных мерах содействия занятости в соответствии с законодательством Республики Казахстан о занятости населения»;

дополнить подпунктом 20-1) следующего содержания:

«20-1) ведомственный жилищный фонд – служебные жилища, находящиеся на балансе государственных учреждений, предназначенные для предоставления государственным служащим, назначенным на должность в порядке ротации, по решению жилищной комиссии для проживания на период исполнения должностных обязанностей без права дальнейшей приватизации»;

2) часть первую пункта 7 статьи 13 дополнить подпунктом 8-1) следующего содержания:

«8-1) предоставляемые из ведомственного жилищного фонда назначенным на должность в порядке ротации государственным служащим на период исполнения ими должностных обязанностей»;

3) в статье 67:

часть первую пункта 3 изложить в следующей редакции:

«3. Жилища из жилищного фонда государственных учреждений предоставляются в пользование нуждающимся в жилье в данном населенном пункте работникам данного учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 3-1 и 3-2 настоящей статьи»;

дополнить пунктом 3-2 следующего содержания:

«3-2. Жилища из ведомственного жилищного фонда предоставляются в пользование нуждающимся в жилье в данном населенном пункте государственным служащим, назначенным на должность в порядке ротации, на период исполнения ими должностных обязанностей»;

4) абзац первый части первой пункта 2 статьи 109 изложить в следующей редакции:

«2. Работники государственных учреждений и судьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом, могут приватизировать занимаемые ими служебные жилища по остаточной стоимости, если они проработали на государственной службе, в бюджетных организациях, государственных предприятиях или в должности судьи (включая срок пребывания на государственной выборной должности) не менее десяти лет (в совокупности), а также независимо от срока работы, если трудовые отношения прекращены по следующим основаниям»;

5) часть первую пункта 1 статьи 110 изложить в следующей редакции:

«1. Порядок предоставления служебного жилища, предназначенного для заселения гражданами Республики Казахстан на период выполнения ими обязанностей, связанных с характером их трудовых отношений, в том числе государственным служащими корпуса «Б», назначенными на должность в порядке ротации, и пользования ими определяется Правительством Республики Казахстан»;

6) пункт 1 статьи 111 изложить в следующей редакции:

«1. Работники, прекратившие трудовые отношения, в связи с которыми им предоставлялась служебное жилище, в том числе государственные служащие корпуса «Б», назначенные на должность в порядке ротации, и пользования ими определяется Правительством Республики Казахстан»;

которыми им предоставлялось служебное жилище, в том числе государственные служащие корпуса «Б», назначенные на должность в порядке ротации, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 109 настоящего Закона, подлежат выселению со всеми проживающими с ними лицами без предоставления другого жилого помещения»;

3 В Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2001 г., № 3, ст. 17; № 9, ст. 86; № 24, ст. 338; 2002 г., № 10, ст. 103; 2004 г., № 10, ст. 56; № 17, ст. 97; № 23, ст. 142; № 24, ст. 144; 2005 г., № 7-8, ст. 23; 2006 г., № 1, ст. 5; № 13, ст. 86; 87; № 15, ст. 92; 95; № 16, ст. 99; № 18, ст. 113; № 23, ст. 141; 2007 г., № 1, ст. 4; № 2, ст. 14; № 10, ст. 69; № 12, ст. 88; № 17, ст. 139; № 20, ст. 152; 2008 г., № 21, ст. 97; № 23, ст. 114; 124; 2009 г., № 2-3, ст. 9; № 24, ст. 133; 2010 г., № 1-2, ст. 2; № 5, ст. 23; № 7, ст. 29; 32; № 24, ст. 146; 2011 г., № 1, ст. 3; № 2, ст. 28; № 6, ст. 49; № 11, ст. 102; № 13, ст. 115; № 15, ст. 118; № 16, ст. 129; 2012 г., № 2, ст. 11; № 3, ст. 21; № 5, ст. 35; № 8, ст. 64; № 14, ст. 92; № 23-24, ст. 125; 2013 г., № 1, ст. 2; № 8, ст. 50; № 9, ст. 51; № 14, ст. 72; 75; № 15, ст. 81; № 20, ст. 113; № 21-22, ст. 115; 2014 г., № 2, ст. 10; № 3, ст. 21; № 7, ст. 37; № 8, ст. 49; № 10, ст. 52; № 11, ст. 67; № 12, ст. 82; № 14, ст. 84; 86; № 19; 19-11, ст. 94; 96; № 21, ст. 118; 122; № 22, ст. 131; 2015 г., № 9, ст. 46);

1) абзац третий подпункта 4) пункта 1 статьи 29 исключить;

2) дополнить статьей 29-1 следующего содержания:

«Статья 29-1. Компетенция руководителя аппарата акима области, города республиканского значения, столицы

1) организует реализацию целей, возложенных на аппарат;

2) организует, координирует и контролирует деятельность структурных подразделений аппарата в пределах своей компетенции;

3) утверждает структуру и штатное расписание аппарата, положение о его структурных подразделениях;

4) назначает на государственные должности и освобождает от государственных должностей административных государственных служащих корпуса «Б» аппарата;

5) осуществляет общее руководство деятельностью дисциплинарной и конкурсной комиссий аппарата;

6) осуществляет контроль за соблюдением служебной дисциплины;

7) решает вопросы командирования, предоставления отпусков, оказания материальной помощи, подготовки, переподготовки и повышения квалификации, поощрения, установления надбавок государственным служащим аппарата, за исключением работников, вопросы трудовых отношений которых отнесены к компетенции вышестоящих должностных лиц;

8) решает вопросы дисциплинарной ответственности государственных служащих аппарата, за исключением работников, вопросы трудовых отношений которых отнесены к компетенции вышестоящих должностных лиц;

9) обеспечивает исполнение требований законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции в пределах своей компетенции;

10) контролирует ход исполнения решений, принятых местными исполнительными и представительными органами области, города республиканского значения, столицы;

11) осуществляет иные полномочия, возложенные законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан»;

3) пункт 4 статьи 38 изложить в следующей редакции:

«4. Положение об аппарате акима, его структура, за исключением структуры аппарата акима области, города республиканского значения, столицы, утверждаются соответствующим акимом.»;

4 В Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2001 г., № 3, ст. 18; 2004 г., № 2, ст. 10; 2005 г., № 7-8, ст. 19; № 17-18, ст. 76; 2006 г., № 3, ст. 22; № 10, ст. 52; 2007 г., № 2, ст. 14; № 8, ст. 20; № 8, ст. 52; № 9, ст. 67; № 15, ст. 106; № 20, ст. 152; 2009 г., № 1, ст. 4; № 9-10, ст. 50; № 18, ст. 84; 2010 г., № 5, ст. 23; № 8, ст. 41; № 24, ст. 149; 2011 г., № 1, ст. 2; № 2, ст. 21; № 10, ст. 86; № 11, ст. 102; № 12, ст. 111; № 16, ст. 128; 2012 г., № 2, ст. 11; 14; № 5, ст. 35; № 8, ст. 64; № 13, ст. 91; № 15, ст. 97; № 20, ст. 121; 2013 г., № 1, ст. 3; № 9, ст. 51; № 10-11, ст. 56; № 14, ст. 72; 75; № 21-22, ст. 114; 2014 г., № 1, ст. 4; № 11, ст. 63; 64; № 19; 19-11, ст. 96; № 21, ст. 118; 122; № 23, ст. 143);

часть вторую пункта 1 статьи 111 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«работавших в государственных органах и подконтрольных документами в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан»;

5 В Закон Республики Казахстан от 7 марта 2002 года «О дипломатической службе Республики Казахстан» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2002 г., № 5, ст. 51; 2004 г., № 23, ст. 142; 2006 г., № 9, ст. 49; 2007 г., № 9, ст. 67; № 20, ст. 152; 2009 г., № 8, ст. 44; 2010 г., № 24, ст. 143; 2013 г., № 14, ст. 75; 2014 г., № 16, ст. 90; № 19; 19-11, ст. 96; № 21, ст. 118; № 23, ст. 138);

1) по всему тексту слова «законодательства о государственной службе», «законодательство Республики Казахстан о государственной службе», слова «о государственной службе» заменить соответствующими словами «законодательства Республики Казахстан в сфере государственной службы», «законодательством Респуб-

лики Казахстан в сфере государственной службы», «в сфере государственной службы»;

2) в статье 1: пункт 2 дополнить частью второй следующего содержания:

«Консульская служба осуществляется в соответствии с Консульским уставом Республики Казахстан (далее – Консульский устав), утверждаемый Президентом Республики Казахстан»;

пункт 6 исключить;

дополнить пунктом 8 следующего содержания:

«8. Кадровый резерв Министерства иностранных дел – сформированный в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, систематизированный список лиц, ранее занимавших должности персонала дипломатической службы, претендующих на занятие вакантных или временно вакантных должностей в органах дипломатической службы»;

3) статью 5 дополнить подпунктом 8-2) следующего содержания:

«8-2) ведение всех официальных дел с дипломатическими представительствами, представительствами международных организаций, а также консульскими учреждениями, аккредитованными в Республике Казахстан»;

4) в статье 9: пункт 2 дополнить частью шестой следующего содержания:

«назначение на должности дипломатической службы производится в порядке, предусмотренном настоящим Законом, Законом Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан»»;

Пункты 4, 5 и 6 изложить в следующей редакции:

«4. Персонал дипломатической службы, возвратившийся в Республику Казахстан после работы за границей, в порядке ротации назначается на должность не ниже той, которую он занимал в Министерстве иностранных дел, если он не подвергался взысканиям, предусмотренным статьей 22 настоящего Закона.

5. Для лиц, впервые поступающих на службу в органы дипломатической службы, устанавливается обязательный испытательный срок в порядке, определяемом законодательством Республики Казахстан в сфере государственной службы.

6. В органы дипломатической службы не могут быть приняты лица в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан в сфере государственной службы, а также уволенные по отрицательным мотивам с государственной службы»;

5) дополнить статью 9-1 следующего содержания:

«Статья 9-1. Кадровый резерв Министерства иностранных дел

1. При прекращении работы в органах дипломатической службы персонал дипломатической службы зачисляется в кадровый резерв Министерства иностранных дел. Правила включения в кадровый резерв Министерства иностранных дел утверждаются Министром иностранных дел Республики Казахстан.

2. Лица, зачисленные в кадровый резерв Министерства иностранных дел, имеют право участвовать во внутреннем конкурсе на занятие вакантной или временно вакантной административной государственной должности корпуса «Б» Министерства иностранных дел в соответствии с законодательством Республики Казахстан в сфере государственной службы»;

6) в пункте 2 статьи 13:

часть третью изложить в следующей редакции:

«Лишение сотрудника дипломатической службы дипломатического ранга и понижение, а также восстановление его в ранге производится в таком же порядке, как и его присвоение.»;

часть четвертую исключить;

7) часть вторую пункта 1 статьи 14 изложить в следующей редакции:

«Занятие вакантных должностей в органах дипломатической службы производится в соответствии с настоящим Законом, а также законод