

Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 г. N 493-1
О труде в Республике Казахстан
(с изменениями, внесенными Законом РК
от 06.12.01 г. N 260-II)

Глава 1	Общие положения	(статьи 1 - 8)
Глава 2	Индивидуальный трудовой договор	(статьи 9 - 31)
Глава 3	Коллективный договор	(статьи 32 - 35)
Глава 4	Регулирование трудовых отношений отдельных категорий работников	(статьи 36 - 44)
Глава 5	Рабочее время	(статьи 45 - 52)
Глава 6	Время отдыха	(статьи 53 - 69)
Глава 7	Заработная плата и нормирование труда	(статьи 70 - 79)
Глава 8	Гарантии и компенсационные выплаты работникам	(статьи 80 - 88)
Глава 9	Материальная ответственность сторон индивидуального трудового договора	(статьи 89 - 92)
Глава 10	Меры поощрения и наказания работников	(статьи 93 - 96)
Глава 11	Трудовые споры	(статьи 97 - 101)
Глава 12	Контроль за соблюдением настоящего Закона	(статьи 102 - 109)

О введении в действие настоящего Закона см. [Закон РК от 10.12.99 г. N 494-1](#)

Настоящий Закон регулирует трудовые отношения, возникающие в процессе реализации гражданами **конституционного права** на свободу труда в Республике Казахстан.

Глава 1
Общие положения

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Законе

В настоящем Законе используются следующие понятия:

труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни людей;

трудовые отношения - отношения, возникающие между работодателем и работником по поводу осуществления сторонами определенной трудовой деятельности, как правило, на основе индивидуальных трудовых и коллективных договоров;

акты работодателя - акты (приказы, распоряжения, инструкции, правила внутреннего трудового распорядка), издаваемые работодателем (представителем работодателей);

индивидуальный трудовой договор - двустороннее соглашение между работником и работодателем, заключаемое в письменной форме, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с исполнением актов работодателя, а работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и иные, предусмотренные законодательством и соглашением сторон, денежные выплаты, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде и коллективным договором;

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

опасные (особо опасные) условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит в случае несоблюдения правил охраны труда к внезапному резкому ухудшению здоровья или травме работника либо его смерти;

тяжелые физические работы - виды деятельности работника, связанные с подъемом или перемещением тяжестей вручную, либо другие работы с расходом энергии более 300 ккал/час;

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

заработная плата - вознаграждение (доход) за труд в соответствии с его сложностью, количеством и качеством;

квалификационный разряд - уровень квалификации работника, отражающий сложность выполняемых им работ;

коллективный договор - правовой акт, оформленный в виде письменного договора, подписанного одним или несколькими работодателями (их представителями) и одним или несколькими профессиональными союзами либо работниками, не являющимися членами профессионального союза, образовавшими свою организацию для ведения переговоров;

командировка - направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей вне места постоянной работы;

компенсации - денежные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, с возмещением работникам затрат, понесенных ими при выполнении работ;

минимальный размер заработной платы - гарантированный **Конституцией** Республики Казахстан минимум денежных выплат работающим по найму лицам в организациях, независимо от формы собственности;

письменное предупреждение (уведомление) - подписанное и зарегистрированное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (заказным письмом с уведомлением, факсом, электронной почтой, телеграммой);

представители работодателей - физические или юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов представлять интересы работодателя или группы работодателей;

представители работников - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их учредительными документами, доверенностью либо решением, принятым на собрании, а также иные уполномоченные работниками лица и организации;

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

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

рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями индивидуального трудового договора выполняет трудовые обязанности;

трудовые обязанности - обязательства работника и работодателя, обусловленные индивидуальным трудовым договором;

трудовой стаж - время в календарном исчислении, затраченное работником на осуществление трудовых обязанностей в качестве работника или физического лица, занимающегося предпринимательской и иной деятельностью без образования юридического лица;

трудовой спор - разногласия между работником и работодателем по вопросам применения законодательства о труде, о выполнении условий индивидуального трудового, коллективного договоров, не урегулированные ранее между работником (представителем работника) и работодателем (представителем работодателя);

уполномоченный государственный орган по труду - центральный исполнительный орган, осуществляющий свои полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

условия труда - условия оплаты, охраны и нормирования труда, режим работы, возможность и порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия индивидуального трудового и коллективного договоров.

Статья 2. Законодательство о труде

1. Законодательство Республики Казахстан о труде основывается на **Конституции** Республики Казахстан и состоит из настоящего Закона и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения отдельных категорий работников, нормы которых не могут быть ниже норм настоящего Закона.

2. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, имеют приоритет перед настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами о труде и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона Республики Казахстан.

Статья 3. Сфера действия настоящего Закона

1. Настоящий Закон регулирует трудовые отношения на территории Республики Казахстан.

2. Действие настоящего Закона распространяется на иностранцев и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Казахстан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

На работников организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица, распространяется законодательство о труде Республики Казахстан.

Статья 4. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества в их реализации в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к гражданству, общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

2. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться с соответствующим заявлением в суд.

Статья 5. Трудовые отношения, регулируемые индивидуальным трудовым и коллективным договорами

1. Трудовые отношения между работодателем и работником регулируются нормативными правовыми актами, индивидуальным трудовым, коллективным договорами, заключенными в соответствии с законодательством о труде.

2. Условия индивидуального трудового, коллективного договоров не могут быть изменены сторонами в одностороннем порядке.

3. Условия труда отдельных категорий работников, которые регулируются иными нормативными правовыми актами, не должны быть ниже условий настоящего Закона.

Недействительность отдельных условий индивидуального трудового, коллективного договоров не влечет признания недействительным индивидуального трудового, коллективного договоров в целом.

4. Настоящий Закон обуславливает минимальные сроки и условия, регулирующие трудовые отношения. Стороны индивидуального трудового, коллективного договоров могут изменить этот минимум в сторону улучшения.

5. Условия индивидуального трудового, коллективного договоров являются обязательными для выполнения сторонами, если они не противоречат законодательным актам.

Статья 6. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен. Принудительный труд допускается только по приговору суда либо в условиях **чрезвычайного** или **военного** положения.

Статья 7. Основные права и обязанности работников

1. Работник имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать индивидуальный трудовой договор с работодателем в порядке, установленном настоящим Законом;

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

3) на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

4) на добровольное членство в профессиональных союзах или других общественных объединениях, если иное не предусмотрено другими законодательными актами;

5) на отдых;

6) на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

7) на предоставление гарантий и компенсаций;

8) на разрешение трудовых споров по соглашению сторон или в судебном порядке;

9) требовать от работодателя подтверждения полномочий должностного лица, представляющего сторону в индивидуальном трудовом договоре;

10) участвовать в разработке и знакомиться с коллективным договором и актами работодателя;

11) повышать свою профессиональную квалификацию.

2. Работник обязан:

- 1) добросовестно выполнять трудовые обязанности, обусловленные индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;
- 2) соблюдать трудовую дисциплину;
- 3) не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда работодателю;
- 4) выполнять требования правил по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии;
- 5) не разглашать доверенные ему в соответствии с индивидуальным трудовым договором сведения, составляющие **служебную, коммерческую** и иную охраняемую законом тайну;
- 6) сообщать о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников.

Статья 8. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать индивидуальные трудовые и коллективные договоры с работниками в порядке, установленном настоящим Законом;
- 2) при приеме на работу требовать от работника предоставления документов, предусмотренных настоящим Законом, подтверждающих возможность заниматься определенной трудовой деятельностью и (или) занимать определенную должность;
- 3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;
- 4) поощрять работников, привлекать их к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами;
- 5) на возмещение вреда, нанесенного ему работником;
- 6) на прекращение работы организации и увольнение работников при их участии в организации и проведении забастовки, признанной по решению суда незаконной;
- 7) создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
- 8) устанавливать работнику испытательный срок;
- 9) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если это оговорено условиями индивидуального трудового договора.

2. Работодатель обязан:

- 1) обеспечить работникам условия труда в соответствии с законодательством о труде, индивидуальным трудовым, коллективным договорами;
- 2) рассматривать предложение представителей работников и заключать коллективный договор;
- 3) обеспечить работников средствами и материалами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- 4) при заключении индивидуального трудового договора ознакомить работника с коллективным договором и актами работодателя;
- 5) своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, индивидуальным трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
- 6) соблюдать требования законодательства о труде, индивидуального трудового, коллективного договоров;
- 7) страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении последних трудовых обязанностей;
- 8) сдавать в государственный архив документы, подтверждающие трудовую деятельность работников и сведения об отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
- 9) возмещать работнику вред в порядке и условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;
- 10) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни или здоровью работника;
- 11) предупреждать работника о вредных и опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.

Глава 2 Индивидуальный трудовой договор

Статья 9. Содержание индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор должен содержать:

1) реквизиты сторон:

полное наименование работодателя - юридического лица и его местонахождение, номер и дата государственной регистрации учредительных документов работодателя - юридического лица;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и должность работодателя (его представителя), а в случае, когда работодатель - физическое лицо, то и адрес его постоянного места жительства, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность;

фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность; номер социального индивидуального кода (СИК), регистрационный номер налогоплательщика (РНН);

См.: Письмо Министерства государственных доходов Республики Казахстан от 23 апреля 2001 г. N ДМ-1-1-18/3186 О найме работников для осуществления разовых работ.

2) трудовую функцию (работа по определенной должности, специальности, профессии);

3) срок индивидуального трудового договора;

4) дату начала осуществления трудовых обязанностей;

5) характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за тяжелую физическую работу или работу во вредных или опасных условиях;

6) режим рабочего времени и времени отдыха;

7) условия оплаты труда и охраны труда;

8) права и обязанности работодателя;

9) права и обязанности работника;

10) порядок изменения, расторжения и пролонгации индивидуального трудового договора;

11) порядок выплаты компенсаций и предоставления гарантий;

12) ответственность сторон.

2. По соглашению сторон в индивидуальный трудовой договор могут включаться и иные условия.

Статья 10. Срок индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок;

3) на время выполнения определенной работы или на время замещения временно отсутствующего работника.

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

См.: Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 февраля 2000г. N 38-П "Об утверждении формы Индивидуального трудового договора".

Статья 11. Возраст, с которого допускается прием на работу

1. Заключение индивидуального трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.

2. В случаях получения среднего образования либо оставления общеобразовательного учебного заведения индивидуальный трудовой договор могут заключать лица, достигшие пятнадцати лет с согласия родителей или опекуна, попечителя.

3. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) индивидуальный трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим четырнадцатилетнего возраста, для выполнения работы в свободное от учебы время, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения.

4. Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), при этом родители (опекун, попечитель) наряду с несовершеннолетним подписывают индивидуальный трудовой договор.

5. Не допускается прием на тяжелые физические работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда лиц моложе восемнадцати лет.

См.: Список производств, профессий и работ с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет.

Статья 12. Заключение индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор заключается в **письменной форме**, составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр индивидуального трудового договора передается работнику после подписания сторонами.

2. Началом выполнения трудовых функций работника считается дата начала работы, указанная в индивидуальном трудовом договоре.

В случаях отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом индивидуального трудового договора со стороны работодателя действие индивидуального трудового договора начинается с фактического допущения к работе.

3. После заключения индивидуального трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу, который доводится ему под расписку.

4. Для заключения индивидуального трудового договора работодатель вправе потребовать документы, подтверждающие трудовую деятельность работника, удостоверение личности (паспорт), свидетельство о присвоении социального индивидуального кода, пенсионный договор, свидетельство о рождении для лиц моложе шестнадцати лет, документ об образовании или профессиональной подготовке и иные документы, предусмотренные законодательством.

5. Работник имеет право заключать с несколькими работодателями индивидуальные трудовые договоры, предусматривающие неполную продолжительность рабочего времени.

6. Индивидуальный трудовой договор с руководителем организации заключается собственником организации либо уполномоченным собственником лицом или органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

7. Внесение изменений и дополнений в индивидуальный трудовой договор осуществляется в порядке, предусмотренном для его заключения.

Статья 13. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

Документами, подтверждающими трудовую деятельность работника, могут являться: трудовая книжка (при ее наличии) или индивидуальный трудовой договор либо выписки из приказов о приеме и увольнении.

См.: Инструкцию о порядке ведения трудовых книжек от 15.02.2000.

Статья 14. Выдача документов о работе и о размере заработной платы

По заявлению работника, в том числе бывшего, работодатель обязан не позднее чем в пятидневный срок с момента обращения выдать ему 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 о работе, предусмотренные настоящим Законом.

Статья 15. Испытание при приеме на работу

1. При заключении индивидуального трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

2. Условие об испытании должно быть указано в индивидуальном трудовом договоре.

При отсутствии этого условия считается, что работник принят на работу без испытания.

3. В период испытания на работников распространяются нормы настоящего Закона, условия индивидуального трудового, коллективного договоров.

4. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитывается период, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

Статья 16. Результат испытания при приеме на работу

1. До истечения срока испытания одна из сторон вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор, при этом индивидуальный трудовой договор считается расторгнутым с момента уведомления.

2. В случае назначения работодателем работника до истечения срока испытания на вышестоящую должность, работник считается прошедшим испытание при приеме на работу.

3. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не уведомила другую сторону о расторжении индивидуального трудового договора, действие договора продолжается и прекращение его допускается только на общих основаниях.

Статья 17. Перевод на другую работу

Перевод на другую работу в той же организации либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника с внесением соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом.

Статья 18. Перемещение работника на другое рабочее место

При перемещении работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной индивидуальным трудовым договором, если это не влечет изменения условий индивидуального трудового договора, согласие работника не требуется.

Статья 19. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства и сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда при продолжении работы по той же профессии (специальности), квалификации, должности. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за месяц.

2. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в индивидуальный трудовой договор. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с [подпунктом 7\) статьи 26](#) настоящего Закона.

Статья 20. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на другую не обусловленную индивидуальным трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества.

Статья 21. Временный перевод на другую работу в связи с простоем

В случае простоя работодатель имеет право переводить работника без его согласия с учетом его специальности, квалификации и не противопоказанную ему по состоянию здоровья на другую работу, на срок не более одного месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то индивидуальный трудовой договор с ним расторгается в соответствии с [подпунктом 7\) статьи 26](#) настоящего Закона.

Статья 22. Ограничение временного перевода на неквалифицированные работы

При простое и в случае замещения отсутствующего работника временный перевод квалифицированного работника на неквалифицированные работы не допускается без письменного согласия работника.

Статья 23. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. В связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей у данного работодателя, работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности перевести работника на более легкую работу с доплатой разницы между прежней заработной платой и заработной платой по новой работе.

2. В случае отказа работника от перевода на другую более легкую работу трудовые отношения с ним прекращаются с момента получения отказа.

3. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключающую воздействие тяжелых и неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе.

Статья 24. Трудовые отношения при смене собственника или реорганизации организации

Смена собственника или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не прекращает действия трудовых отношений.

Статья 25. Основания прекращения и расторжения индивидуального трудового договора

1. Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- 1) по истечении срока;
- 2) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2. Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут:

- 1) по соглашению сторон;
- 2) по инициативе одной из сторон;
- 3) по иным основаниям, предусмотренным законодательными актами.

3. Индивидуальный трудовой договор, заключенный сторонами, может быть расторгнут по соглашению сторон. Основанием для расторжения индивидуального трудового договора по соглашению сторон является письменное согласие работника и работодателя.

4. Индивидуальный трудовой договор по инициативе одной из сторон может быть расторгнут, если эта сторона предупредила другую сторону письменно в срок, согласованный в индивидуальном трудовом договоре. Срок предупреждения одной из сторон другой не может быть менее одного месяца до момента расторжения индивидуального трудового договора.

5. Расторжение и прекращение индивидуального трудового договора оформляется приказом работодателя.

*В статью 26 внесены дополнения в соответствии **Законом РК от 06.12.01 г. N 260-II***

Статья 26. Основания расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя

Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) ликвидации организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица);

2) сокращения численности или штата работников;

3) обнаружившегося в течение срока действия индивидуального трудового договора несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

4) неявки на работу более двух месяцев вследствие временной нетрудоспособности, не считая времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также если законодательством не установлен более длительный срок нетрудоспособности по данному заболеванию. **Перечень видов заболеваний** утверждается Правительством Республики Казахстан. За работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

5) отказа работника от перевода в другую местность вместе с организацией;

6) при отказе работника от перевода на более легкую работу в соответствии с **пунктом 2 статьи 23** настоящего Закона;

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

8) повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся: прогул в течение трех часов за один рабочий день без уважительной причины; появление на работе в состоянии

алкогольного или наркотического опьянения или интоксикации иного типа; употребление в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического опьянения или интоксикации иного типа; нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности, либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

10) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

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

12) разглашения доверенных ему в соответствии с индивидуальным трудовым договором сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

13) отказа работника от работы в случае временного перевода на другую работу в соответствии со [статьей 21](#) и [подпунктом 5](#) настоящей статьи;

14) восстановления по решению суда на работу работника, ранее выполнявшего эту работу.

Статья 27. Ограничения возможности расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя

1. При расторжении индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным [подпунктами 1 и 2](#) статьи 26, работодатель обязан не менее чем за один месяц до расторжения индивидуального трудового договора письменно предупредить работника о предстоящем расторжении.

2. В случае расторжения индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным [подпунктами 1 и 2](#) статьи 26 и [подпунктом 1 статьи 30](#) настоящего Закона, работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере [среднемесячной заработной платы](#).

3. Индивидуальным трудовым, коллективным договорами могут устанавливаться другие основания и размеры компенсационных выплат.

Статья 28. Основания для расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе прекратить индивидуальный трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя за один месяц.

2. По соглашению сторон индивидуальный трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

3. При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, переезд в другую местность, несвоевременная выплата заработной платы и иные условия), расторжение индивидуального трудового договора производится в срок, указанный в заявлении работника.

Статья 29. Восстановление на работе

В случае расторжения индивидуального трудового договора без законного на то основания либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Работнику, восстановленному на прежней работе в связи с незаконным расторжением индивидуального трудового договора, выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца.

Статья 30. Прекращение индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Индивидуальный трудовой договор подлежит прекращению по следующим, не зависящим от воли сторон, обстоятельствам:

1) при призыве работника на военную службу по предъявлении документа в трехдневный срок;

2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы;

3) в случае смерти работника, а также в случае признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

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

Датой расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2 - 4 настоящей статьи является дата вступления в законную силу приговора, решения суда или дата смерти.

Статья 31. Отстранение от работы

1. По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных **нормативными правовыми актами**, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании постановлений и решений, составленных этими органами в пределах своей компетенции.

2. Помимо случаев, предусмотренных в законодательных актах, работодатель обязан отстранять от работы работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения или интоксикации иного типа;

2) не сдавшего экзамены по правилам охраны труда;

3) не использующего предоставленные работодателем требуемые средства индивидуальной защиты;

4) не прошедшего медицинский осмотр, если он является **обязательным** в соответствии с законодательством.

*См. также: **Правила об обязательных предварительных медицинских обследованиях на БППП, при поступлении на работу и периодических медицинских осмотрах.***

3. На период отстранения от работы заработная плата не сохраняется.

4. Отстранение работника от работы может осуществляться на срок до выяснения причин, послуживших основанием для отстранения.

Глава 3 Коллективный договор

Статья 32. Право на принятие решения о заключении коллективного договора

1. Один или несколько работодателей (их представители) и один или несколько профессиональных союзов либо работников, не являющихся членами профессионального союза, образовавшими свою организацию, могут вести переговоры с целью заключения коллективных договоров.

2. Работодатель проводит переговоры со всеми представителями сторон, заключающими коллективный договор.

3. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых подписан коллективный договор.

4. На время проведения переговоров образуется двусторонняя комиссия по переговорам, в которую входит равное количество представителей от обеих сторон.

Статья 33. Содержание и структура коллективного договора

1. Содержание коллективного договора определяется сторонами на двусторонней комиссии по переговорам.

2. Коллективный договор включает в себя положения:

о сроке его действия;

о порядке контроля за исполнением;

об ответственности за невыполнение условий договора;

о порядке внесения изменений и дополнений в договор.

3. Положения коллективных договоров не могут ограничивать права работников, ухудшать условия труда и нарушать гарантии, установленные законодательством.

Статья 34. Порядок разработки и заключения коллективного договора

1. Инициатором подготовки проекта коллективного договора и внесения его на рассмотрение комиссии может быть любая из сторон.

Проект подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Формы обсуждения проекта определяются самими работниками.

Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

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

Статья 35. Сроки и сфера действия коллективного договора

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

3. Коллективный договор остается в силе и действует в случае изменения структуры, состава органа управления организации.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации. Впоследствии коллективный договор может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

5. При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

6. При ликвидации организации или объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента принятия соответствующего решения о ликвидации или банкротстве.

7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре.

8. Представители сторон обязаны ознакомить работников с коллективным договором и информировать их о ходе выполнения.

Глава 4

Регулирование трудовых отношений отдельных категорий работников

Статья 36. Сезонные работники

1. Сезонными признаются работники, которые в силу природных и климатических условий выполняют работу не весь календарный год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

2. На сезонных работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру сезонной работы.

Статья 37. Заключение индивидуального трудового договора с сезонными работниками

При приеме на работу сезонных работников испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Статья 38. Основания расторжения индивидуального трудового договора, заключенного на сезонную работу

1. Сторона, занятая на сезонных работах, имеет право досрочно расторгнуть индивидуальный трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом другую сторону за одну неделю.

2. Индивидуальный трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе работодателя (помимо других оснований, предусмотренных настоящим Законом) также в случаях:

1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;

2) отсутствия на рабочем месте в течение одного рабочего дня без уважительной причины и непрерывного отсутствия в течение одного месяца из-за временной нетрудоспособности.

Статья 39. Домашние работники

1. Работники, заключившие индивидуальный трудовой договор на осуществление работ (услуг) в домашнем хозяйстве у работодателей физических лиц, признаются домашними работниками.

2. Взаимоотношения, возникшие в связи с выполнением работ (услуг) между работодателем - физическим лицом и работниками, осуществляющими работу в домашнем хозяйстве у этих работодателей, оформляются индивидуальным трудовым договором.

3. Индивидуальный трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по инициативе одной из сторон в любое время.

4. На домашних работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру труда домашних работников.

Статья 40. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие индивидуальный трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя.

2. На надомных работников распространяется действие настоящего Закона в той части, которая не регулируется их индивидуальными трудовыми договорами и не противоречит характеру труда надомных работников.

Статья 41. Труд лиц, работающих вахтовым методом

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.

Работодатель обеспечивает работников, привлекаемых к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем для обеспечения их жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Статья 42. Продолжительность вахты

Период выполнения работ на объекте и междусменного отдыха в вахтовом поселке не может превышать пятнадцати календарных дней.

В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем по согласованию с представителями работников организации продолжительность вахты может быть установлена до тридцати календарных дней.

Статья 43. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения организации или от пункта сбора до места работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормы, установленной настоящим Законом.

Статья 44. Иные категории работников

Регулирование трудовых отношений иных категорий работников осуществляется в соответствии с настоящим Законом и иными законодательными актами, определяющими трудовые отношения отдельных категорий работников.

Глава 5 Рабочее время

Статья 45. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с условиями индивидуального трудового договора обязан выполнять трудовые обязанности.

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

3. В индивидуальных трудовых договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени по согласованию сторон.

Статья 46. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

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

2) для работников, занятых на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

2. Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень работ с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, определяется уполномоченным государственным органом по труду.

См.: Инструкцию по применению Списка (Перечня) производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительности рабочего времени.

Статья 47. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется актом работодателя или графиками сменности, утверждаемыми работодателем, с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

В организациях, где по характеру производств и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часов при недельной норме 24 часа.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем, условиями трудового или коллективного договоров.

Статья 48. Работа в ночное время

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

2. Привлечение к работам в ночное время беременных женщин допускается только с их согласия.

3. К работе в ночное время не допускаются лица моложе восемнадцати лет и иные лица при наличии медицинского заключения, запрещающего работу в ночное время.

Статья 49. Ограничение сверхурочных работ

1. Сверхурочными считаются работы сверх продолжительности рабочего времени, установленного [статьей 45](#) настоящего Закона.

2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [статьей 51](#) настоящего Закона.

3. К сверхурочным работам не допускаются работники моложе восемнадцати лет.

Статья 50. Предельное количество сверхурочных работ

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника двух часов (на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда - одного часа) в течение одного календарного дня.

При особо вредных и особо опасных условиях труда сверхурочные работы запрещаются.

Статья 51. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работников

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в исключительных случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, но не более чем на количество часов, предусмотренных [статьей 50](#) настоящего Закона.

Статья 52. Учет рабочего времени

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

2. В непрерывно действующих организациях, в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, что продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов в неделю, установленных настоящим Законом.

3. Ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше нормы часов рабочего дня или рабочей недели.

4. Сумма часов рабочего времени за учетный период может быть не равной норме часов за этот период.

5. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

6. Порядок применения суммированного учета рабочего времени определяется актами работодателя и устанавливается коллективным договором.

Глава 6
Время отдыха

Статья 53. Перерыв для отдыха и приема пищи

1. В течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее одного часа в совокупности. Этот перерыв в рабочее время не включается и используется работником по своему усмотрению.

2. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются актами работодателя, индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

3. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются актами работодателя.

Статья 54. Специальные перерывы

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха. Специальные перерывы включаются в рабочее время.

Статья 55. Продолжительность ежедневного отдыха

Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

Статья 56. Выходные дни

1. Работникам предоставляются выходные дни (время еженедельного непрерывного отдыха).
2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один день.
3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается актом работодателя или графиком работы. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.
4. В случае, когда праздничные дни совпадают с рабочими днями и в целях рационального использования рабочего времени Правительство Республики Казахстан вправе переносить выходные дни на другие рабочие дни.
5. Привлечение работника к работе в выходные дни допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных [статьей 59](#) настоящего Закона.

Статья 57. Выходные дни в непрерывно действующих организациях

В организациях, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также в организациях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности, утвержденному актами работодателя.

Статья 58. Работа в праздничные дни

В [праздничные дни](#), установленные в Республике Казахстан, работа не производится, за исключением организаций, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения.

Статья 59. Привлечение к работе в выходные дни

Привлечение к работе в выходные дни допускается в следующих случаях:

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

Статья 60. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск

1. Работающим по индивидуальному трудовому договору гарантируется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.
2. Оплата трудового отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.
3. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее восемнадцати календарных дней, если иное не предусмотрено другими нормативными правовыми актами для отдельных категорий работников, индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

См. например: [Приказ Агентства Республики Казахстан по делам здравоохранения от 22 мая 2000 года N 305 "О дополнительном отпуске медицинских и аптечных работников"](#), [Приказ Министра обороны РК от 11 июня 2001 года N 155 "О продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков отдельным категориям гражданского персонала воинских частей, учреждений, предприятий и организаций Министерства обороны Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета"](#).

4. Ежегодные оплачиваемые дополнительные трудовые отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно

перечню производств, работ, профессий и должностей, определяемому уполномоченным государственным органом.

*См.: **Инструкцию по применению Списка (Перечня) производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени.***

5. Условия и порядок предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска устанавливаются индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

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

Статья 61. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный трудовой отпуск, и порядок предоставления ежегодных трудовых отпусков

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

2. В трудовой стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, включается:

1) время, фактически проработанное в течение рабочего года;

2) время вынужденного прогула при незаконном увольнении;

3) время нахождения на лечении, подтвержденное листком временной нетрудоспособности.

3. Работодатель обязан предоставлять работнику ежегодный трудовой отпуск.

4. Трудовой отпуск за первый год работы предоставляется по истечении первого года работы по индивидуальному трудовому договору.

5. По желанию работника ежегодный трудовой отпуск может предоставляться по частям.

Статья 62. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков работникам

1. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков работникам определяется в порядке, предусмотренном индивидуальным трудовым, коллективным договорами, графиком отпусков, актами работодателя.

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

Статья 63. Случаи перенесения или продления ежегодных трудовых отпусков

1. Ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен или продлен полностью или в части при временной нетрудоспособности работника; при отпуске по беременности и родам; в период трудового отпуска, но при этом за дни, приходящиеся на трудовой отпуск, пособие по временной нетрудоспособности не начисляется.

2. Ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть продлен или перенесен на следующий рабочий год только с согласия работника или по его просьбе. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время.

Статья 64. Отзыв из трудового отпуска

Ежегодный трудовой отпуск может быть прерван по предложению работодателя и с согласия работника (отзыв из трудового отпуска). Не использованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между сторонами предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация.

*См.: **отзыв рабочих, специалистов и служащих из очередного трудового отпуска, согласно Инструкции по применению Списка (Перечня) производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, допускается при полном использовании ими дней дополнительного отпуска, **Определение среднего дневного заработка для оплаты ежегодного трудового отпуска (основного и (или) дополнительного) или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.*****

Статья 65. Отпуска без сохранения заработной платы

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

Статья 66. Отпуска по беременности и родам. Отпуска женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов. Исчисление производится суммарно и отпуск предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных до родов, с выплатой за эти периоды пособия по беременности и родам за счет средств работодателя, независимо от продолжительности работы в организации.

Женщине (мужчине), усыновившей или удочерившей новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка, с выплатой им в этот период пособия за счет средств работодателя независимо от продолжительности работы в организации.

Статья 67. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет, женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей

Кроме отпусков по беременности и родам женщине по ее заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. За время дополнительного отпуска сохраняется место работы (должность).

По заявлению женщин (мужчин), усыновивших или удочеривших новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, с сохранением за этот период места работы (должности).

Этот отпуск может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 68. Компенсация за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск при расторжении индивидуального трудового договора

1. При расторжении индивидуального трудового договора независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью свое право на ежегодный трудовой отпуск, выплачивается компенсация.

2. Если ко дню расторжения индивидуального трудового договора работник проработал часть рабочего года, компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

3. Компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при расторжении индивидуального трудового договора выплачивается в день прекращения индивидуального трудового договора.

*См.: **Определение среднего дневного заработка для оплаты ежегодного трудового отпуска (основного и (или) дополнительного) или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.***

Статья 69. Учебные отпуска

Работникам, обучающимся в организации образования, могут предоставляться оплачиваемые или неоплачиваемые дополнительные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов.

Глава 7 **Заработная плата и нормирование труда**

Статья 70. Заработная плата

1. Работодатель обязан оплачивать труд работника в соответствии с настоящим Законом, индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

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

3. Зарботная плата работника определяется в зависимости от количества и качества, сложности выполняемой работы.

Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения.

См.: [Письмо Министерства государственных доходов Республики Казахстан от 28 мая 2001 г. N ЮД-2-1-12/4142](#).

4. Системы оплаты труда в организациях определяются коллективными договорами или актами работодателя.

5. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей служащих. Разработка и порядок применения указанных справочников определяются уполномоченным государственным органом по труду. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производятся работодателем самостоятельно в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих и квалификационным справочником должностей служащих.

См.: [Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих Выпуск 55. Методические рекомендации по вопросам оплаты труда работников](#).

Статья 71. Размер заработной платы

Размер заработной платы устанавливается работодателем самостоятельно и не может быть ниже установленного [законодательством](#) Республики Казахстан минимального размера заработной платы.

Статья 72. Зарботная плата при совмещении должностей (расширении зон обслуживания) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

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

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

Статья 73. Оплата сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни.
Оплата труда в ночное время

1. Оплата сверхурочной работы производится не ниже чем в полуторном размере.

2. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не ниже чем в двойном размере.

3. Компенсация работ в праздничные и выходные дни по желанию работника может быть заменена дополнительным днем отдыха.

4. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере.

См.: [Методические рекомендации по вопросам оплаты труда работников](#).

Статья 74. Оплата времени простоя

1. Порядок и условия оплаты времени простоя работ определяются индивидуальным трудовым или коллективным договорами.

2. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Статья 75. Нормы труда

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

2. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем.

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

3. Для выполнения работниками норм выработки работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда.

4. Нормы выработки для работников моложе восемнадцати лет устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших восемнадцати лет, в соответствии с индивидуальным трудовым договором.

*См.: **Методические рекомендации** по организации нормирования труда, отдельные вопросы нормирования труда для субъектов, на продукцию (услуги, работы) которых вводится государственное регулирование цен (тарифов) см. в **приказе** Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 7 апреля 1999 года N 56-п.*

Статья 76. Сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц. Даты выплаты заработной платы предусматриваются индивидуальным трудовым, коллективным договорами.

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

3. При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы, а при расторжении индивидуального трудового договора с работником - других причитающихся ему выплат, по сравнению с установленными сроками, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени устанавливается по **ставке 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 были быть произведены и заканчиваются днем выплаты.

4. При расторжении индивидуального трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится не позднее последнего дня работы.

Статья 77. Место выплаты заработной платы

1. Выплата работникам заработной платы должна производиться, как правило, в месте выполнения ими работы, если индивидуальным трудовым, коллективным договорами, актами работодателя не предусмотрено иное.

2. Доставку заработной платы работнику, выполняющему задание работодателя вне места постоянной работы (в командировке, в организациях заказчика и др.), работодатель должен обеспечить за свой счет.

*См.: **Инструкцию** о выплате заработной платы, стипендии и других денежных выплат работникам государственных учреждений и стипендиатам через банки второго уровня и организации, имеющие лицензию Национального Банка Республики Казахстан на соответствующие виды банковских операций.*

Статья 78. Порядок исчисления средней заработной платы работника

Порядок исчисления средней заработной платы работников организаций для расчета пенсионных выплат, пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и других выплат устанавливается законодательством Республики Казахстан.

*См.: **Постановление** Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2000 года N 1942 "Об утверждении Инструкции о порядке исчисления средней заработной платы работников".*

Статья 79. Удержания из заработной платы

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

*См.: **Закон** Республики Казахстан от 30 июня 1998 года N 253-1 "Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей".*

Глава 8 Гарантии и компенсационные выплаты работникам

Статья 80. Гарантии при выполнении работником государственных обязанностей

Работодатель может освобождать работника от работы на время выполнения государственных и общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности).

Работник, отслуживший срочную военную службу, имеет преимущественное право при приеме на работу на то же предприятие, откуда был призван.

Статья 81. Гарантии для работников, направляемых работодателем на медицинский осмотр

На время прохождения периодических медицинских осмотров за работником, обязанным проходить такое обследование за счет работодателя, сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

*См.: **Приказ** Комитета здравоохранения Министерства здравоохранения, образования и спорта от 24 мая 1999 года N 278 "О порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, подвергающихся воздействию вредных, опасных и неблагоприятных производственных факторов и определения профессиональной пригодности".*

Статья 82. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки

При направлении работодателем работника для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

*См. также: **Постановление** Кабинета Министров Республики Казахстан от 23 апреля 1993 г. N 327 "Об оплате расходов слушателей курсов и других учебных заведений системы повышения квалификации и переподготовки кадров".*

Статья 83. Компенсации при служебных командировках

Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются:

- 1) суточные за время нахождения в командировке;
- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 3) расходы по найму жилого помещения.

*См. также: **Правила** о служебных командировках в пределах Республики Казахстан работников государственных учреждений, содержащихся за счет средств государственного бюджета и иные документы подраздела "Служебные командировки" нашей базы.*

Статья 84. Компенсация при переводе работника на работу в другую местность вместе с организацией

Порядок и размеры компенсации расходов при переводе работника на работу в другую местность вместе с организацией определяются соглашением сторон.

Статья 85. Назначение социальных пособий по временной нетрудоспособности

Социальные пособия по временной нетрудоспособности назначаются в случаях временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием (травмой, искусственным прерыванием беременности, карантинном, при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием) и в других случаях, установленных законодательством.

*См.: **Инструкцию** "О порядке назначения и выплаты пособий по социальному обеспечению за счет средств работодателя", **Разъяснение** Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан "Исчисление пособия по временной нетрудоспособности в 2002 г."*

Статья 86. Назначение социальных пособий по беременности и родам и социальных пособий женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей

Социальные пособия по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей непосредственно из родильного дома, назначаются на весь отпуск по беременности и родам или отпуск за период со дня усыновления или удочерения и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

*См.: **Инструкцию** "О порядке назначения и выплаты пособий по социальному обеспечению за счет средств работодателя".*

Статья 87. Выплата социальных пособий работникам за счет средств работодателя

1. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работнику социальные пособия по временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием, с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, по беременности и родам, а также социальные пособия женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей.

2. Порядок выплаты и размеры социальных пособий определяются законодательством Республики Казахстан.

Если временная нетрудоспособность связана с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то социальное пособие выплачивается работодателем в размере ста процентов средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до выхода на работу или установления инвалидности.

3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по выплате социальных пособий работодатель несет ответственность, установленную законодательством Республики Казахстан.

*См.: **Инструкцию** "О порядке назначения и выплаты пособий по социальному обеспечению за счет средств работодателя".*

Статья 88. Обучение и повышение квалификации за счет средств работодателя

1. Работодатель имеет право за счет собственных средств обучать или направлять на обучение работника для подготовки кадров в интересах работодателя.

2. Работник, прошедший обучение, повышение квалификации или переподготовку за счет средств работодателя, обязан отработать у данного работодателя срок, согласованный сторонами в индивидуальном трудовом договоре.

3. В случае расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника работник оплачивает работодателю полностью затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

*См. также: **Положение** "О повышении квалификации и переподготовке кадров в Республике Казахстан".*

Глава 9 **Материальная ответственность сторон** **индивидуального трудового договора**

Статья 89. Обязанность стороны по возмещению причиненного ею вреда

1. Сторона индивидуального трудового договора, причинившая вред другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Законом и иными законодательными актами на основании решения суда либо в добровольном порядке.

2. В индивидуальном трудовом договоре конкретизируется материальная ответственность сторон этого договора.

Статья 90. Возмещение вреда, причиненного работнику увечьем или иным повреждением здоровья

1. Если работнику в связи с исполнением им своих трудовых (служебных) обязанностей причинено увечье или иное повреждение здоровья по вине работодателя, в результате которого он полностью или

частично утратил трудоспособность, то работодатель обязан возместить ему вред в порядке и условиях, предусмотренных **нормативными правовыми актами** Республики Казахстан, при отсутствии выплат работнику страхового возмещения.

2. Ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей и имуществу организации, подлежит страхованию.

*См.: **Постановление** Пленума Верховного суда Республики Казахстан от 9 июля 1999 года N 9 "О некоторых вопросах применения судами республики законодательства по возмещению вреда, причиненного здоровью", **постановление** Правительства Республики Казахстан от 3 марта 2001 года N 26 Об утверждении Правил расследования и учета несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью.*

Статья 91. Случаи полной материальной ответственности работников

Работники несут материальную ответственность в полном размере вреда, причиненного по их вине работодателю, в случаях, когда:

1) между работником и работодателем заключен письменный договор о принятии на себя полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику;

2) в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за вред, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей;

3) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

4) вред причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения;

5) вред причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей 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;

6) вред причинен в результате разглашения коммерческой тайны;

7) вред причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке.

*См. также, в части не противоречащей действующему законодательству: **Постановление** Пленума Верховного суда КазССР от 12 сентября 1991 года N 4 "О применении судами Казахской ССР законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации".*

Статья 92. Письменные договоры о полной материальной ответственности

1. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены работодателем с работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста, занимающим должность или выполняющим работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей.

2. Перечень таких должностей и работ, а также типового договор о полной материальной ответственности утверждаются в коллективных договорах.

Глава 10

Меры поощрения и наказания работников

Статья 93. Поощрения за труд

Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде. Виды и порядок поощрений определяются индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

*См.: **Методические рекомендации** по вопросам оплаты труда работников.*

Статья 94. Дисциплинарные взыскания

1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) замечание;
2) выговор;
3) расторжение индивидуального трудового договора в соответствии с [подпунктами 9 - 12](#) статьи 26 настоящего Закона.

2. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящим Законом, не допускается.

Статья 95. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

2. Дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

3. За каждое нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку.

5. При применении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в [порядке](#), установленном для рассмотрения трудовых споров.

Статья 96. Срок действия дисциплинарного взыскания

1. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шести месяцев со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

Глава 11 **Трудовые споры**

Статья 97. Порядок рассмотрения трудовых споров

Трудовые споры рассматриваются по соглашению сторон или в судебном порядке.

Порядок рассмотрения трудовых споров в судах определяется [законами](#) Республики Казахстан.

Статья 98. Органы, рассматривающие трудовые споры и порядок их рассмотрения

Трудовые споры по соглашению сторон могут рассматриваться согласительной комиссией.

См.: [Инструкцию о порядке рассмотрения трудовых споров согласительными комиссиями.](#)

Статья 99. Организация и компетенция согласительной комиссии

Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников по совместному решению сторон.

Представители работников в согласительную комиссию избираются общим собранием (конференцией) организации.

Представители работодателя назначаются руководителем организации.

Организационно-техническое обеспечение согласительной комиссии осуществляется работодателем.

Согласительная комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

См.: [Инструкцию о порядке рассмотрения трудовых споров согласительными комиссиями.](#)

Статья 100. Порядок рассмотрения трудового спора, принятие и исполнение решения

Согласительная комиссия рассматривает заявление заявителя в трехдневный срок со дня его подачи. По результатам рассмотрения принимается решение согласительной комиссии и выдается заявителю. Решение согласительной комиссии, удовлетворившей требования заявителя, исполняется противоположной стороной в трехдневный срок.

См.: [Инструкцию о порядке рассмотрения трудовых споров согласительными комиссиями](#).

Статья 101. Освобождение работников от уплаты судебных расходов по трудовым делам

Работники при обращении их в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела).

Глава 12

Контроль за соблюдением настоящего Закона

Статья 102. Контроль за соблюдением законодательства о труде

Контроль за соблюдением настоящего Закона и иных нормативных правовых актов о труде осуществляют государственные инспекторы труда уполномоченного государственного органа по труду в соответствии с Положением, утвержденным Правительством Республики Казахстан.

См.: [Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2000 года N 1920 "О создании территориальных органов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан"](#).

Статья 103. Компетенция государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль

В компетенцию государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль за соблюдением условий труда в соответствии с настоящим Законом, входит:

- 1) осуществление контроля за соблюдением в организациях настоящего Закона и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения посредством проверок жалоб и обследований;
- 2) выявление и анализ причин нарушения законодательства о труде;
- 3) выдача по результатам контроля предписаний в соответствии со [статьей 105](#) настоящего Закона;
- 4) разработка мероприятий по вопросам совершенствования форм и методов контроля за соблюдением законодательства о труде;
- 5) взаимодействие с правоохранительными и другими государственными органами.

Статья 104. Права государственных инспекторов труда, осуществляющих контроль

Государственные инспекторы труда, осуществляющие контроль за соблюдением законодательства о труде в организациях, имеют право:

- 1) при предъявлении оформленного в установленном порядке постановления о проведении проверки посещать организации в целях осуществления контроля за соблюдением условий труда в соответствии с настоящим Законом;
- 2) получать от работника и работодателя документы и сведения, предусмотренные настоящим Законом;
- 3) составлять акты о нарушениях, выдавать предписания об устранении нарушений настоящего Закона, предъявлять иски в суд;
- 4) использовать при оформлении документов на выявленные нарушения законодательства о труде фирменные бланки, штампы установленного образца.

См.: [Административный кодекс РК](#) о подведомственность дел об административных правонарушениях органам государственной инспекции труда.

Статья 105. Виды предписаний, выдаваемых государственными инспекторами труда

1. В целях принятия конкретных правовых мер воздействия по результатам контроля, в зависимости от установленных нарушений требований законодательства о труде, государственными инспекторами труда выдается предписание об устранении выявленных нарушений условий труда, предусмотренных в настоящем Законе.

2. Формы предписаний и порядок их выдачи устанавливаются уполномоченным государственным органом по труду.

Статья 106. Обязательность выполнения предписаний, выданных государственными инспекторами труда

Предписания, выданные государственными инспекторами труда, осуществляющими контроль за соблюдением требований законодательства о труде, обязательны для исполнения всеми организациями, независимо от форм собственности.

Статья 107. Обжалование действий государственных инспекторов труда

Действия государственных инспекторов труда могут быть обжалованы в порядке, установленном [законодательством](#).

Обжалование не приостанавливает исполнение выданных предписаний.

Статья 108. Общественный контроль

Представители работников осуществляют общественный контроль за соблюдением условий индивидуального трудового, коллективного договоров работников, чьи интересы они представляют.

Статья 109. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут ответственность в порядке, установленном [законодательством](#) Республики Казахстан.