

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі

22-бап. Жұмыскердің негізгі
құқықтары мен міндеттері

1. Жұмыскердің:

- 1) осы Кодексте көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
- 2) жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге;
- 3) еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;
- 4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға;
- 5) еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;
- 6) бос тұрып қалғаны үшін осы Кодекске сәйкес ақы төленуіне;
- 7) тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;
- 8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүше болу құқығын қоса алғанда, өзінің еңбек құқықтарының берілуі мен оларды қорғау үшін бірігуге;
- 9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- 10) еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;

- 11) міндетті әлеуметтік сақтандырылуға;
- 12) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;
- 13) кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;
- 14) өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
- 15) бірдей еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз бірдей ақы алуға;
- 16) жеке еңбек дауын шешу үшін осы Кодексте көзделген тәртіппен рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 17) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 18) Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;
- 19) өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;
- 20) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға;
- 21) жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;
- 22) біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;
- 23) осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;
- 24) жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге құқығы бар.

2. Жұмыскер:

- 1) еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
- 2) еңбек тәртібін сақтауға;
- 3) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;
- 4) жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
- 5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
- 6) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;
- 7) келтірілген нұқсанды осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектерде жұмыс берушіге өтеуге міндетті.
- 3. Жұмыскердің осы Кодексте көзделген өзге де құқықтары болады және ол өзге де міндеттерді атқарады.

48-бап. Жұмыстан шеттету

- 1. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда жұмыс беруші тиісті уәкілетті мемлекеттік органдардың актілері негізінде жұмыскерді жұмыстан шеттетуге міндетті.
- 2. Жұмыс беруші осы баптың [1-тармағында](#) көзделген жағдайлардан басқа:
- 1) жұмыста алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған немесе жұмыс күні ішінде осындай масаңдық туғызатын заттарды пайдаланған;
- 2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері жөнінде білімін тексеру бойынша емтихандар тапсырмаған;
- 3) жұмыс беруші берген жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарын пайдаланбаған;
- 4) егер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып табылатын болса, медициналық қарап-тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген;
- 5) жұмыскер еңбек шартында келісілген жұмысты орындау үшін қажетті көлік құралын басқару құқығынан немесе басқа да рұқсаттардан айырылған жағдайда;
- 6) егер оның әрекеттері немесе әрекетсіздігі авариялық ахуал туғызуға, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларының бұзылуына әкеп соқса немесе әкеп соғуы мүмкін болса, жұмыскерді жұмыстан шеттетуге міндетті.
- 3. Толық материалдық жауаптылықты өзіне алғаны туралы жазбаша шарттың негізінде жұмыскерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген жұмыскерді жұмыс берушінің жұмыстан шеттетуге құқығы бар.
- 4. Жұмыстан шеттету кезеңінде жұмыскердің жалақысы сақталмайды және еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша жәрдемақы жұмыс берушінің қаражаты есебінен төленбейді.
- 5. Жұмыскерді жұмыстан шеттету оны шеттету үшін негіз болған себептер анықталғанға және (немесе) жойылғанға дейінгі мерзімге жұмыс берушінің актісімен жүзеге асырылады.
- 6. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан заңсыз шеттеткен жағдайда жұмыскердің жалақысы сақталады.

49-бап. Еңбек шартын тоқтату негіздері

- Еңбек шартын тоқтату үшін негіздер:
 - 1) тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
 - 2) еңбек шарты мерзімінің аяқталуы;
 - 3) жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
 - 4) жұмыскердің басқа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;
 - 5) жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
 - 6) тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
 - 7) жұмыскердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
 - 8) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайлардан басқа, жұмыскердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін жоққа шығаратын лауазымға тағайындалуы;
 - 9) еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы болып табылады.

30-бап. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзу тәртібі

- 1. Еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін.
- 2. Еңбек шартын тараптардың келісімі бойынша бұзуға ниет білдірген, еңбек шартының бір тарапы еңбек шартының екінші тарапына хабарлама жібереді.
- Хабарламаны алған тарап үш жұмыс күні ішінде екінші тарапқа қабылданған шешім туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті.
- Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартының бұзылу күні жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.
- 3. Еңбек шартында жұмыскермен келісім бойынша жұмыс берушінің осы баптың [2-тармағында](#) белгіленген талаптарды сақтамай, өтемақы төлемін алумен еңбек шартын бұзу құқығы көзделуі мүмкін, оның мөлшері еңбек шартында айқындалады.

64-бап. Тәртіптік жазалар

- 1. Жұмыс беруші жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін:
 - 1) ескерту;
 - 2) сөгіс;
 - 3) қатаң сөгіс;
 - 4) осы Кодекстің 52-бабы [1-тармағының](#) 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.
- 2. Осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

65-бап. Тәртіптік жазаларды қолдану тәртібі

- 1. Жұмыс беруші өзінің актісін шығару арқылы тәртіптік жаза қолданады.
- 2. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін жұмыскерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Егер екі жұмыс күні өткеннен кейін жұмыскер жазбаша түсініктеме бермесе, онда тиісті акт жасалады.
- Жұмыскердің түсініктеме бермеуі тәртіптік жаза қолдану үшін кедергі бола алмайды.
- 3. Әрбір тәртіптік теріс қылық үшін жұмыскерге бір тәртіптік жаза ғана қолданылуы мүмкін.
- 4. Жұмыс берушінің жұмыскерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі:
 - 1) жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болған;
 - 2) жұмыскер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқару уақытына жұмыстан босатылған;
 - 3) жұмыскер демалыста немесе вахтааралық демалыста болған;
 - 4) жұмыскер іссапарда болған кезеңде шығарылмайды.
- 5. Тәртіптік жаза қолдану туралы акт шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған жұмыскерге қолын қойғызып хабарланады. Жұмыскер жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртіптік жаза қолдану туралы актіде бұл туралы тиісті жазба жасалады.
- Жұмыскерді жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда, жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыс беруші жұмыскерге хабарламасы бар хатпен тәртіптік жаза қолдану туралы актінің көшірмесін жіберуге міндетті.

66-бап. Тәртіптік жазаларды белгілеу және қолдану мерзімі

- 1. Осы Кодекстің 65-бабының [4-тармағында](#) және Қазақстан Республикасының басқа да заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, тәртіптік жаза жұмыскерге тәртіптік теріс қылық анықталған кезде тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.
- Осы Кодекстің [176-бабында](#) көзделген жағдайларда тәртіптік жазалар ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі заңды күшіне енген күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.
- 2. Тәртіптік жазаны – тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты ай өткеннен кейін, ал Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген немесе ревизия немесе жұмыс берушінің қаржы-шаруашылық қызметін тексеру нәтижелері бойынша тәртіптік теріс қылық анықталған жағдайларда жұмыскер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап бір жыл өткеннен кейін қолдануға болмайды. Көрсетілген мерзімдерге қылмыстық іс бойынша іс жүргізу уақыты кірмейді.
- 3. Жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігіне, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау үшін жұмыстан босатылуына, демалыста, іссапарда немесе вахтааралық демалыста болуына байланысты жұмыста болмаған уақытында тәртіптік жаза қолдану мерзімінің барысы тоқтатыла тұрады.
- 4. Осы Кодексте көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуды қоспағанда, тәртіптік жаза қолдану мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспайды.
- 5. Жұмыскерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын жұмыс берушінің актісін шығару арқылы алып тастауға құқылы.

38-бап. Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру

- 1. Мыналар:
 - 1) жұмыскер жұмысының (еңбек функциясының) өзгеруі, яғни жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша орындау;
 - 2) еңбек шартында келісілген еңбек жағдайлары (жалақы мөлшері, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі, жеңілдіктер мен басқа да жағдайлар) оны орындау кезінде өзгертін өзге жұмысты тапсыру;
 - 3) жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;
 - 4) жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру болып табылады.
- 2. Осы Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға жұмыскердің келісімімен жол беріледі, ол еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізумен және жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.
- 3. Жұмыскердің денсаулық жағдайына байланысты медициналық қорытындымен расталған қарсы көрсетілімдер болған кезде, жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

41-бап. Өндірістік қажеттілік жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

- Өндірістік қажеттілік болған, оның ішінде жоқ жұмыскерді уақытша алмастырған жағдайда, жұмыс берушінің жұмыскерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде үш айға дейінгі мерзімге, орындалатын жұмыс бойынша еңбегіне ақы төлей отырып, бірақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес жалақымен, еңбек шартында келісілмеген және денсаулық жағдайына байланысты қарсы көрсетілімі жоқ, сол ұйымдағы, сол жердегі басқа жұмысқа не жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне ауыстыруға құқығы бар.
- Жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне уақытша ауыстырған кезде жұмыскерге осы Кодекстің [127-бабында](#) көзделген мөлшерлерде өтемақы төленеді.

42-бап. Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

- 1. Бос тұрып қалу жағдайында жұмыс берушінің жұмыскерді денсаулық жағдайына байланысты қарсы көрсетілімі жоқ басқа жұмысқа оның келісімінсіз, бос тұрып қалудың барлық кезеңіне ауыстыруға құқығы бар.
- 2. Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру кезінде жұмыскердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыс бойынша жүргізіледі.

43-бап. Денсаулық жағдайына байланысты басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

- 1. Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне немесе денсаулығына өндіріспен байланысты емес өзге де зақым келуіне байланысты жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге не кәсіби еңбекке қабілеттілігінен айырылуы белгіленгенге дейін жұмыскерді неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға не еңбек, ұжымдық шарттарда жазылған жағдайларда оны жұмыстан босатуға міндетті.
- 2. Жұмыскер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өзге де зақым келген кезде не өндіріске байланысты емес денсаулығы нашарлау салдарынан неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы [1-тармағының](#) 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

45-бап. Жұмыскерді басқа жұмыс орнына ауыстыру.
Лауазым (жұмыс) атауының өзгеруі

- 1. Жұмыскерді еңбек шартында келісілген лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік шегінде басқа жұмыс орнына не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыруға не оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыруға жұмыскердің келісімі талап етілмейді.
- 2. Жұмыскер үшін еңбек жағдайларын өзгертуге әкеп соқпайтын жұмыскер лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшенің атауын өзгертуді, басқару құрылымын өзгертуді жұмыс беруші жұмыскердің келісімінсіз жүзеге асыра алады.