

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЗАҢЫ

Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы

1-бап. Қазақстан Республикасының мына заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізілсін:

1. 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2015 ж., № 22-IV, 151-құжат; 2016 ж., № 7-I, 49-құжат; 2017 ж., № 11, 29-құжат; № 12, 34-құжат; № 13, 45-құжат; № 20, 96-құжат; 2018 ж., № 1, 4-құжат; № 7-8, 22-құжат; 2018 жылғы 28 мамырда «Егемен Қазақстан» және «Казахстанская правда» газеттерінде жарияланған «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне кәсіпкерлік қызметті реттеуді жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2018 жылғы 24 мамырдағы Қазақстан Республикасының Заңы; 2018 жылғы 3 шілдеде «Егемен Қазақстан» және «Казахстанская правда» газеттерінде жарияланған «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне әлеуметтік қамсыздандыру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 2018 жылғы 2 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңы):

1) 1-баптың 1-тармағында:

16), 27), 41), 44), 76) тармақшалары мынадай редакцияда жазылсын:

16) еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында тұрғандар, арасындағы келіспеушіліктер;

«27) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға – нәтижесінде өндірістік жаракаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына не қайтыс болуына әкеп соқтырған, жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін немесе жұмыс берушінің (оның өкілінің) тапсырмаларын атқарумен байланысты оқиға»;

«41) жұмыс берушінің актілері – жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, қағидалар, ережелер, ауысымдық кестелер, вахта

кестелері, демалыс кестелері және еңбек қатынастары мәселелері бойынша өзге актілер.»;

«44) жұмыскерлердің өкілдері – кәсіптік одақтар, олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер.»;

«76) тәртіптік теріс қылық – жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін орындамауы немесе тиісінше орындамауы.»;

мынадай мазмұндағы 83), 84), 85), 86), 87) және 88) тармақшалармен толықтырылсын:

«83) ұйымның оқшауландырылған құрылымдық бөлімшесі – орналасқан жері бойынша бір айдан астам мерзімге құрылған, ұйым функцияларының бір бөлігін орындайтын тұрақты жұмыс орындары жабдықталған, филиалдар мен өкілдіктерден басқа, өзге аумақтық оқшауланған бөлімше.»;

«84. персоналды ұсыну - жеке жұмыспен қамту агенттігінің жұмыскерді жеке жұмыспен қамту агенттігі мен қабылдаушы тарап арасында жасалған персоналды ұсыну жөніндегі қызметтерді көрсетуге арналған шарт бойынша қабылдаушы тараптың - осы қызметкердің жұмыс берушісі болып табылмайтын жеке немесе заңды тұлғаның мүддесінде, басқаруында және бақылауында еңбек функцияларын орындауы үшін жіберуі.»;

«85) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесі – еңбек шарттарын есепке алуды автоматтандыруға арналған ақпараттық жүйе.»;

«86) еңбекті қорғауды басқару жүйесі – ұйымның қызметіне байланысты денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігі саласындағы тәуекелдерді басқаруды қамтамасыз ететін ұйымды басқарудың жалпы жүйесінің бөлігі.»;

«87) кәсіби тәуекел - жұмыскер еңбек міндеттерін атқарған кезде оның денсаулығының зақымдану немесе еңбек ету қабілетінен айырылу (не қайтыс болу) ықтималдығы.»;

«88) кәсіби тәуекелді бағалау – анықталған статистикалық деректер туралы ақпаратты талдау негізінде кәсіби тәуекел дәрежесін айқындау процесі.»;

2) 6-баптың 2-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Ешкімді де еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, тері реңіне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты ешқандай кемсітуге болмайды.»;

3) 15-бап мынадай мазмұндағы 6-1) тармақшамен толықтырылсын:

«6-1) Қазақстан Республикасы азаматтық қызметшілердің қызметтік этикасын бекітеді»;

4) 16-бапта:

30) және 34) тармақшалар мынадай редакцияда жазылсын:

«30) жұмыскерлерді, басшылар мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты тұлғаларды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, оларға нұсқау беру және білімдерін тексеру тәртібі мен мерзімдерін айқындайды;

«34) мемлекеттік жоспарлау жөніндегі орталық уәкілетті органмен келісу бойынша жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін, не диеталық (емдік және профилактикалық) тағам үшін арнаулы өнімдерді беру нормаларын бекітеді.»;

мынадай мазмұндағы 41-1), 41-2), 41-3), 41-4), 41-5) және 41-6) тармақшалармен толықтырылсын:

«41-1) ұйымда еңбекті қорғауды басқару жүйесі туралы үлгілік ережені әзірлейді және бекітеді.»;

«41-2) кәсіби тәуекелді бағалау тәртібін әзірлейді және бекітеді.»;

«41-3) еңбекті қорғау қызметтерінің жұмыскерлері санының үлгілік нормаларын әзірлейді және бекітеді.»;

«41-4) Қазақстан Республикасы азаматтық қызметшілерінің қызметтік этикасы қағидаларын әзірлейді»;

«41-5) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай ақпараттық жүйесінің жұмыс істеу тәртібін әзірлейді және бекітеді.»;

«41-6) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай ақпараттық жүйесіне еңбек шарты және еңбек қызметі туралы мәліметтерді беру тәртібін әзірлейді және бекітеді.»;

5) 17-бапта:

3) тармақша мынадай редакцияда жазылсын:

«3) өндірістік жарақаттанудың себептеріне талдау жүргізеді және олардың профилактикасы жөнінде ұсыныстар әзірлейді.»;

б) тармақша алып тасталсын;

б) 20-баптың 1-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Жұмыскерлердің мүдделерін «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес кәсіптік одақтар органдары және (немесе) егер ұйымда кәсіби одақ (-тар) болмаған жағдайда немесе жұмыскерлердің кәсіптік одақта (-тарда) мүшелігі ұйым жұмыскерлерінің штат санының жартысынан азын құраса, сайланбалы өкілдер өздеріне берілген өкілеттіктер шегінде білдіреді.

7) 22-баптың 1-тармағының:

8) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«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.»;

мынадай мазмұндағы 25) тармақшамен толықтырылсын:

«25) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен өзінің еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға құқығы бар.»;

8) 23-баптың:

1-тармағы мынадай мазмұндағы 2-1) тармақшамен толықтырылсын:

«2-1) үміткерлер мен жұмыскерлердің еңбек қызметі туралы мәліметтерді еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен алуға»;

2-тармақ мынадай мазмұндағы 26), 27), 28) және 29) тармақшалармен толықтырылсын:

«26) шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарға, ұлттық басқарушы холдингтерге, ұлттық даму институттарына, ұлттық холдингтерге және ұлттық компанияларға, сондай-ақ олардың еншілес ұйымдарына, акцияларының елу және одан да көп пайызы Ұлттық Банкке тиесілі ұйымдарға басқарушылық функцияларды орындауға байланысты лауазымға жұмысқа қабылдау кезінде құқықтық статистика және арнайы есепке алу органдарының есептері бойынша тиісті қызмет салаларының уәкілетті мемлекеттік органдары арқылы адамдарды тексеруді жүзеге асырады.»;

«27) жұмыскерлерге тең еңбегі үшін қандай да бір кемсітушіліксіз тең еңбек жағдайларын жасауға.»;

«28) осы Кодексте белгіленген тәртіппен жеке еңбек дауларын қарау үшін жұмыскерлер мен жұмыс беруші өкілдерінің тең санының қатысуымен келісім комиссиясын құруға.»;

«29) осы Кодекстің 28-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында көзделген мәліметтерді қамтитын жұмыскермен жасалған еңбек шарты туралы ақпаратты, олар бойынша енгізілетін өзгерістер мен толықтыруларды, сондай-ақ еңбек шартын тоқтату және оның еңбек қызметі туралы мәліметтер еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне жіберуге міндетті.»;

9) мынадай мазмұндағы 23-1 баппен толықтырылсын:

«23-1-бап Өтпелі ережелер

Жұмыс беруші осы Кодекстің 23-баптың 2-тармағының 13) тармақшасы қолданысқа енгізілген күннен бастап екі жыл ішінде жұмыскердің оның басталу сәтінен бастап бүкіл еңбек қызметі туралы мәліметтерді еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне енгізуге міндетті.

2022 жылғы 1 қаңтардан бастап қағаз тасымалдағышта еңбек кітапшаларын жүргізу жүзеге асырылмайды.»;

10) 26-баптың 2-тармағының:

2) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«2) шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарға, ұлттық басқарушы холдингтерге, ұлттық даму институттарына, ұлттық холдингтерге және ұлттық компанияларға, сондай-ақ олардың еншілес ұйымдарына бұрын сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған адамды.»;

5) тармақша мынадай редакцияда жазылсын:

«5) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді қоса атқаратын жұмысқа орналастыруға жол берілмейді.»;

11) 30-бапта:

1-тармақтың 2) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«2) осы тармақтың 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында белгіленген жағдайлардан басқа, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.

Еңбек шартының мерзімі өткен кезде тараптар оны белгіленбеген немесе бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге ұзартуға құқылы.

Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, осы Кодекстің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі.

Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты екі реттен артық емес ұзартыла алады.

Еңбек қатынастары жалғастырылған кезде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі;

Осы тармақшаның төртінші және бесінші бөліктерінің ережелері дербес білім беру ұйымдары мен олардың ұйымдарының шетелдік жұмыскерлеріне қолданылмайды.»;

5-тармақ алып тасталсын;

12) 31-баптың 3 тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«3. Осы баптың 2-тармағында айқындалған жағдайларда еңбек шартына он сегізге толмаған адаммен қатар оның ата-анасының біреуі, қорғаншысы, қамқоршысы, патронат тәрбиешісі, асырып алған ата-анасы немесе асырап алушысы қол қоюға тиіс.

13) 32-баптың 6-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«6. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, осы бапта көзделмеген құжаттарды талап етуге құқылы емес.»;

14) 33-баптың 1-тармағын мынадай мазмұндағы абзацпен толықтырылсын:

«Еңбек шарты электрондық цифрлық қолтаңбаны пайдалана отырып, электрондық құжат нысанында жасалуы мүмкін.»;

15) 35-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«35-бап. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттар

Мына құжаттардың кез келгені:

1) еңбек кітапшасы 2020 жылға дейін;

2) еңбек шарты;

3) еңбек шартының жасалуы және (немесе) тоқтатылуы негізінде еңбек қатынастарының туындауын және тоқтатылуын растайтын жұмыс беруші актілерінен үзінді көшірмелер;

4) жұмыскерлерге жалақы төлеу ведомосынан үзінді көшірмелер;

5) жұмыс беруші қол қойған және мөрімен расталған қызметтік тізім (жұмыскердің жұмысы, еңбек қызметі туралы мәліметтер тізбесі) (болған кезде);

6) аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорынан үзінді көшірмелер;

7) жүргізілген әлеуметтік аударымдар туралы Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан мәліметтер;

8) жұмыскердің еңбек қызметі туралы мәліметтер қамтылған архивтік анықтама;

9) заңды күшіне енген еңбек қатынастарының болуын растайтын заңды фактіні белгілеу туралы соттың шешімі жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжат болып табылады.»;

16) 39-баптың 2-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Жұмыскер жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда немесе жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауысудан жазбаша түрде бас тартуды ұсынудан жұмыскер бас тартуды куәландыратын акті болған кезде жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 1) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.»;

17) 40-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«40-бап. Жұмыскерді басқа заңды тұлғаға іссапарға жіберу

1. Іссапарға жіберу – Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген шектеулерді қоспағанда, жұмыскердің (іссапарға жіберілгеннің) еңбек шартына байланысты белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазым (еңбек функциясы) бойынша не басқа заңды тұлғадағы (оның филиалдарындағы және (немесе) өкілдіктеріндегі) басқа лауазым, мамандық, біліктілік бойынша жұмысты орындауы.

Белгілі бір міндеттерді орындауды қамтамасыз ету мақсатында мына қабылдайтын тараптарға жұмыскерлерді:

1) Жұмыс берушінің құрылтайшысы, қатысушысы немесе акционері болып табылатын, сондай-ақ жұмыс беруші болып табылатын заңды тұлғаның (оның филиалының және (немесе) өкілдігінің) акциялары (қатысу үлестері) жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға (оның филиалдарына және (немесе) өкілдіктеріне);

2) өзіне қатысты жұмыс беруші заңды тұлға (оның филиалы және (немесе) өкілдігі) акционер, қатысушы немесе құрылтайшы болып табылатын, сондай - ақ акциялары (қатысу үлестері) жұмыс беруші заңды тұлғаға (оның филиалына және (немесе) өкілдігіне) жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға (оның филиалдарына және (немесе) өкілдігіне);

3) құрылтайшылары, акционерлері немесе қатысушылары заңды тұлғаның (оның филиалының және/немесе өкілдігінің) құрылтайшылары, қатысушылары немесе акционерлері болып табылатын не жұмыс берушінің заңды тұлғасының (оның филиалының және/немесе өкілдігінің) акциялары (қатысу үлестері) жанама түрде тиесілі заңды тұлғаға (оның филиалына және/немесе өкілдігіне);

4) егер осындай заңды тұлғаның акциялары (қатысу үлестері) мен жұмыс беруші заңды тұлғаның акциялары (қатысу үлестері) сол бір үшінші тұлғаға тікелей немесе жанама түрде тиесілі болса, заңды тұлғаға (оның филиалына және/немесе өкілдігіне) іссапарға жіберуге жол беріледі.

2. Іссапарға жіберу талаптары, тәртібі, мерзімі және іссапарға жіберілген жұмыскерлер лауазымдарының тізбесі және саны іссапарға жіберу мақсаттарына қарай Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасына сәйкес заңды тұлғалар арасында келісіммен белгіленеді және айқындалады.

Жұмыскерлер іссапарға жіберілетін заңды тұлғаның орташа тізімдік санының он пайызынан артық жұмыскерлер бір мезгілде іссапарға жіберілген жағдайда, қабылдаушы тараптың жұмыскерлерінің өкілдерімен келісілуі қажет.

3. Іссапарға жіберілген жұмыскердің іссапарға жіберуді жүзеге асыратын жұмыс берушідегі жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

4. Іссапарға жіберу кезеңіне жұмысты орындау орнының өзгергені көрсетіле отырып, еңбек шартына қосымша келісімге қол қою арқылы еңбек шарты тараптарының жазбаша келісімімен ғана іссапарға жіберуге жол беріледі. Іссапарға жіберу мерзімі аяқталған соң, еңбек шартының қолданысы жалғасқан жағдайда, жұмыс беруші іссапарға жіберілгенге дейін жұмыскер болған жұмыс орнын (лауазымын) жұмыскерге ұсынуға міндеттенеді.

5. Іссапарға жіберу кезеңіне жұмыскерге, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы мен оны беру тәртібін қоспағанда, ол қабылдаушы тараптың жұмыс уақыты мен тынығу уақыты режимі қолданылады.

6. Іссапарға жіберілген жұмыскер еңбек тәртібін бұзған жағдайда, ол қабылдаушы тарап Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес оны тәртіптік жауаптылыққа тарту туралы шешім қабылдау үшін растайтын құжаттарды ұсына отырып, іссапарға жіберілген жұмыскердің жұмыс берушісін аталған факт табылған күннен үш жұмыс күні ішінде хабардар етеді.

7. Іссапарға жіберілген жұмыскер ұшыраған жазатайым оқиға кезінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруді ұйымдастыру жұмыс беруші өкілінің қатысуымен қабылдаушы тарапқа жүктеледі.

8. Іссапарға жіберу мына мақсатта жол берілмейді.:

1) заңнамада белгіленген тәртіппен ереуіл өткізілген жағдайда, қабылдаушы тараптың жұмыскерлерінің ереуілге қатысушыларын ауыстыру;

2) еңбек заңнамасында белгіленген жағдайларда және тәртіппен жұмысты орындаудан бас тартқан қабылдаушы тараптың жұмыскерлерін ауыстыру;

3) жұмыс тоқтап тұрған (қабылдаушы тарап жұмыстарды уақытша тоқтата тұрған), қабылдаушы тараптың банкроттық рәсімін жүзеге асырған, қабылдаушы тараптың жұмыскерлерді жұмыстан шығару қаупі төнген кезде жұмыс орындарын сақтау мақсатында толық емес жұмыс уақыты режимін енгізген жағдайда жұмысты орындау.

18) 43-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«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 денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін басқа жұмысқа уақытша ауыстыруға не еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актісінде жазылған жағдайларда оны жұмыстан босатуға міндетті.

2. Жұмыскер денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін басқа жұмысқа уақытша ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.»;

19) 45-баптың 1-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Жұмыскерді еңбек шартында келісілген лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік шегінде және еңбекақы мөлшері мен жағдайларын сақтаумен басқа жұмыс орнына не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыруға не оған басқа механизмде немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыруға жұмыскердің келісімі талап етілмейді.»;

20) 46-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«46-бап. Еңбек жағдайларының өзгеруі

1. Қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге орай, жұмыскер өз лауазымына, мамандығына немесе кәсібіне, тиісті біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде, еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі.

2. Егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші жұмыскерді еңбек жағдайларының осы баптың 1-тармағында көрсетілген себептер бойынша орын алған өзгеруі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша түрде хабардар етуге міндетті.

3. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда немесе еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан жазбаша бас тартуды ұсынудан бас тартуды куәландыратын акті болған кезде жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.»;

21) 48-баптың 6-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«6. Жұмыс беруші жұмыскерді жұмыстан заңсыз шеттеткен жағдайда жұмыскердің жалақысы және еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша жәрдемақы сақталады.»;

22) 49-баптың 4) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«4) жұмыскердің басқа заңды тұлғаға ауысуына байланысты.»;

23) 52-баптың 1-тармағының:

13) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«13) ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін жұмыскер, сондай-ақ өзінің қызметтік жағдайын өз мүддесінде немесе үшінші тұлғаның мүддесінде өзі немесе басқа адамдар үшін материалдық немесе өзге де пайда алудың орнына жұмыс берушінің мүдделеріне қарамастан пайдаланатын коммерциялық ұйымның жұмыскері кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса.»;

23) және 24) тармақшалар мынадай редакцияда жазылсын:

«23) заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен атқарушы орган басшысының, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органы мүшелерінің немесе заңды тұлғаның атқарушы органының жеке мүшесінің өкілеттігінің, сондай-ақ «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының өкілеттіктері мерзімінен бұрын тоқтатылған;

24) «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған.»;

24) 53-бапта:

6, 7, 8 және 9-тармақтары мынадай редакцияда жазылсын:

«6. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу осы Кодекстің 65-бабында көзделген тәртіптік жаза қолдану тәртібі және осы Кодекстің 66-бабының талаптары сақтала отырып жүргізіледі;

7. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 9) және 10) тармақшаларында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзу медициналық қорытындымен расталуға тиіс.

Жұмыскер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда тиісті акт жасалады;

8. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 20) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздік туралы парағын ұсынғаннан кейін жол беріледі;

9. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанда жұмыскер

зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын оны хабардар ете отырып, еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып жол беріледі.

«Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңы 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған, кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары жұмыскермен еңбек шарты оның еңбекке қабілеттілігі ескеріле отырып, еңбек шартының мерзімі өзгерусіз жалғасуы немесе 30-баптың 1-тармағы 2) тармақшасының төртінші бөлігінде көзделген шектеусіз ұзартылуы мүмкін.»;

25) 54-баптың 1-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1), 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі және демалыста жүрген кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.»;

26) 55-бап мынадай мазмұндағы 1-1 тармағымен толықтырылсын:

«1-1. Азаматтық қызметшімен еңбек шарты осы Кодекстің 139-бабының 8-тармағына сәйкес тиісті органдардың басшылары арасындағы келісім бойынша басқа мемлекеттік мекемеге, қазыналық кәсіпорынға жұмысқа ауыстырылады.»;

27) 57-баптағы:

1-тармақта:

4) тармақша мынадай редакцияда жазылсын:

«4) сот жұмыскерді не жұмыс берушіні – жеке тұлғаны әрекетке қабілетсіз немесе әрекет қабілеті шектеулі деп таныған, соның салдарынан жұмыскердің не жұмыс берушінің еңбек қатынастарын жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын жағдайда.»;

б) тармақша алып тасталсын;

2-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Сот үкімінің немесе шешімінің заңды күшіне енген күні, жұмыскердің немесе жұмыс беруші жеке тұлғаның қайтыс болған күні осы баптың 1-тармағының 2), 3) және 4) тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша еңбек шарты тоқтатылған күн болып табылады.»;

28) 58-баптың 2-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан кезде не еңбек қатынастарын жалғастырудан жазбаша түрде бас тартуды ұсынудан бас тартуын куәландыратын акт болған кезде еңбек шартын тоқтатуға жол беріледі.»;

29) 64-баптың 1-тармағының 4) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«4) осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша, еңбек шартын

жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы.»;

30) 69-баптың 3-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«3. Бірінші және екінші топтардағы мүгедек жұмыскерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.»;

31) 70-баптың 3-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«3. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне қарауды жүзеге асыратын жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақыты режимін ұсынуға міндетті.»;

32) 79-баптың 3-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«3. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізудің нысаны мен тәртібі жұмыс берушінің актісінде айқындалады.»;

33) 82-баптың 1-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Жұмыстың жекелеген түрлерінде жұмыскерлерге өндіріс пен еңбек технологиясына және оларды ұйымдастыруға байланысты, жұмыс уақытына қосылатын ауысымшылық үзілістер беріледі. Бұл жұмыс түрлері, мұндай үзілістердің ұзақтығы мен оларды берудің тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде, сондай-ақ ҚР заңнамасымен белгіленген жағдайларда айқындалады.»;

34) 92-баптың 3-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«3. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін. Бұл ретте, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының бір бөлігі күнтізбелік екі аптасынан кем болмауға тиіс.»;

35) 95-баптың 4-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«4. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, жүктілік туралы анықтаманы жұмыс берушіге ұсынған жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алуға жол берілмейді.»;

36) 96-баптың 2-тармағы мынадай мазмұндағы абзацпен толықтырылсын:

«Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жұмыскердің орташа жалақысы есебінен есептеледі.»;

37) 97-бапта:

3-тармақтың 3) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«3) жақын туыстары, жұбайы (жұбайлар) қайтыс болғанда.»;

мынадай мазмұндағы 4-тармақпен толықтырылсын:

«4. Жұмыс беруші жұмыскердің хабарламасы негізінде мерзімді әскери қызмет өткеру кезеңінде жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.»;

38) 99-бапта:

тақырыбы мынадай редакцияда жазылсын:

«99-бап. Жүктілікке және бала (балаларды) тууға, үш жасқа дейін жастағы баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар»;

2-тармақтың бірінші бөлігі мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Жүкті әйел жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқық беретін еңбекке уақытша қабілетсіздік туралы парағында көрсетілген күннен бастап демалысты оның аталған түріне құқықты растайтын еңбекке уақытша қабілетсіздік туралы парағын ұсыну арқылы ресімдейді. Жүктілікке және босануға байланысты демалыс ұзақтығы: босануға дейін күнтізбелік жетпіс күнге және босанғаннан кейін күнтізбелік елу алты (қиын босанған немесе екі және одан көп бала туған кезде – жетпіс) күнге беріледі, егер Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше белгіленбесе.»;

4-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

«4. Егер келісім, еңбек және (немесе) ұжымдық шарт талаптарында, жұмыс берушінің актісінде көзделсе, жұмыс беруші орташа жалақыны сақтай отырып, Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, үш жасқа дейін жастағы баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, үш жасқа дейін жастағы баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлейді.»;

39) 100-баптың 4-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«4. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда жұмыскер жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын хабарлауға міндетті.»;

40) 111-бапты мынадай мазмұндағы 4-тармақпен толықтырылсын:

«4. Басқа тарапты үш жұмыс күнінен кешіктірмей жазбаша нысанда хабарлай отырып жұмыскердің қосымша жұмысты атқарудан мерзімінен бұрын бас тартуына, ал жұмыс берушінің оны орындау туралы тапсырмасының күшін мерзімінен бұрын жоюына құқығы бар.»;

41) 113-бапта:

1 және 3-тармақтар мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және айына бір реттен сиретпей, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек, ұжымдық шартында көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.»;

«3. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек шартында белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. Жұмыс беруші төлем кідірітілген кезең үшін жұмыскерге берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне

Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 1,25-еселенген ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен бастап мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады және төлем жасалған күнмен аяқталады.»;

42) 115-баптың 2-тармағы мынадай мазмұндағы 4-1) тармақшамен толықтырылсын:

«4-1) келісім комиссиясының шешімі бойынша жұмыскерді бұрынғы жұмыс орнына қайта алған не сот шешімі жағдайда жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланбаған күндері үшін өтемақылық төлем ұстап қалынады.»;

43) 124-баптың 3-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«3. Мерзімді әскери қызметке шақырылуға жататын жұмыскерлердің медициналық комиссиядан өту кезеңінде жергілікті әскери басқару органдарына шақырту туралы шақыру қағазы болған кезде – жұмыс орны (лауазымы), жұмыс орны бойынша жалақысы, ал мерзімді әскери қызмет өткеру кезеңінде - еңбек шартының қолдану мерзімі шегінде жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

Мерзімді әскери қызметтен өту кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскер әскери қызметтен босатуға байланысты әскери бөлім тізімдерінен шығарылған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті.»;

44) 130-баптың 2-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Тұрақты жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты жұмыскерлерге теміржол, өзен, теңіз, автомобиль көлігі, азаматтық авиация, автомобиль жолдары, газ тарату жүйелері (оның ішінде елді мекендер шегінде сапарлар кезінде), магистральдық құбыржолдары, магистральдық байланыс желілері мен олардағы құрылыстар, радиорелелік желілер және олардағы құрылыстар, электр берудің әуе желілері және олардағы құрылыстар, байланыс объектілері жұмыскерлері, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Мемлекеттік шекарасының учаскелеріне қызмет көрсететін жұмыскерлер жатады.»;

45) 133-бапта:

2-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган бекіткен тәртіппен берілген еңбекке уақытша қабілетсіздік туралы парақтары негіз болып табылады.»;

4-тармақта:

1) және 4) тармақшалар мынадай редакцияда жазылсын:

«1) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен кінәлі екендігі анықталған жағдайда, өзінің қылмыстық құқық бұзушылық жасау кезінде алған өндірістік жарақаттарының салдарынан еңбекке уақытша қабілетсіздігі туындаған жұмыскерге.»;

«4) жұмыскер алкогольді, есірткіні және уытқұмарлық және оларға ұқсас заттарды пайдалануы салдарынан туындаған аурулардан немесе өндірістік жарақаттардан еңбекке уақытша қабілетсіз болған кезде.»;

5 және 6-тармақтар мынадай редакцияда жазылсын:

«5. Маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкер, бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша түрде хабарлай отырып, еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзуға құқылы.

6. Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін қызметкерді еңбек шартының осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылатыны туралы күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша хабарлауға міндетті.»;

46) 135-бапта:

2-тармақтың екінші абзацы мынадай редакцияда жазылсын:

«Жұмыс беруші еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) жұмыс беруші бекітетін Вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес вахталық әдісті қолдану тәртібін, сондай-ақ жұмыскердің жұмыс өндірісі объектісінде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) болу жағдайларын қамтамасыз етеді.»;

5-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

«5. Жұмыстың вахталық әдісі кезінде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.»;

47) 136-баптың 3-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«3. Үй жұмыскерімен еңбек шартының тоқтатылғаны (бұзылғаны) туралы жазбаша хабарлаудың мерзімдері, сондай-ақ жұмысынан айырылуға байланысты өтемақы төлеу жағдайлары мен мөлшері еңбек шартында белгіленеді.»;

48) мынадай мазмұндағы 137-1 баппен толықтырылсын:

«137-1 бап. Жұмыспен қамтудың жекеше агенттіктерімен персоналды ұсынуға қызметтерді көрсетуге арналған шарт бойынша басқа жеке немесе заңды тұлғаларға уақытша бағытталған жұмыскерлердің еңбегі

1. Жұмыспен қамтудың жекеше агенттіктері жұмыскерлерді қабылдауды жүзеге асыруға және қабылдаушы тараптың басқаруымен және бақылауымен, мүддесінде еңбек шарттарымен айқындалған еңбек функцияларын жұмыскерлермен орындау үшін аталған жұмыскерлердің жұмыс берушілері болып табылмайтын жеке немесе заңды тұлғаға (бұдан әрі – қабылдаушы тарап) оларды уақытша жіберуге құқығы бар.

2. Жұмыскерлерді уақытша жіберу қабылдаушы тарапта жұмысты орындау орнын көрсетіп еңбек шартына қосымша келісімге қол қойылғаннан кейін жол беріледі.

Белгілі бір жұмысты орындау уақытына еңбек шарты жасалған жағдайда жұмыскерлерді уақытша жіберу осындай еңбек шартына қол қойылғаннан кейін жол беріледі.

3. Жұмыскерлерді мына жағдайларда жұмысты орындау үшін қабылдаушы тарапқа жіберуге рұқсат етіледі:

- 1) жеке тұлғалардың үй шаруашылығында;
- 2) белгілі бір жұмысты орындау уақытына;
- 3) уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына;
- 4) маусымдық жұмысты орындау уақытына.

4. Жұмыскерлерді мына мақсаттарда жұмысты орындау үшін қабылдаушы тарапқа уақытша жіберуге жол берілмейді:

1) заңнамада белгіленген тәртіппен ереуіл өткізілген жағдайда, ереуілге қатысушы жұмыскерлерді ауыстыру;

2) еңбек заңнамасында белгіленген жағдайларда және тәртіппен жұмысты орындаудан бас тартқан жұмыскерлерді ауыстыру;

3) бос тұрып қалу жағдайда жұмыстарды орындау (қабылдаушы тараптан жұмыстардың уақытша тоқтап тұруы), банкроттық рәсімін жүзеге асыру, жұмыскерлерді жұмыстан шығару қаупі төнген кезде жұмыс орындарын сақтау мақсатында толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу.

5. Жұмыспен қамту жекеше агенттіктерімен бағыттау бойынша жұмысты орындау шарттары және тәртібі Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасына сәйкес жұмыспен қамту жекеше агенттігі және қабылдаушы тарап арасында қол қоятын персоналды ұсыну бойынша қызметтерді көрсетуге шартпен айқындалады.

6. Жұмыскер еңбек тәртібін бұзған жағдайда қабылдаушы тарап осы факті анықталған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес оны тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы шешім қабылдау үшін жіберілген жұмыскердің жұмыс берушісін хабардар етеді.

7. Жіберілген қызметкермен болған жазатайым оқиға кезінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруді ұйымдастыру жұмыс беруші өкілінің қатысуымен қабылдаушы тарапқа жүктеледі.»;

49) 139-баптың 10-тармағы мына редакцияда жазылсын:

«10. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы (тарифтік мөлшерлеме) мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі.»;

50) 140-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«140-бап. Заңды тұлғаның атқарушы органы басшысының және заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелерінің, сондай-ақ ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының еңбегін реттеу ерекшеліктері»

1. Атқарушы органның басшысымен, ішкі аудит қызметі жұмыскерлерімен және корпоративтік хатшымен еңбек шартын жасасу және тоқтатылуы, оның еңбегіне ақы төлеу тәртібі мен шарттары, оны материалдық және тәртіптік жауаптылыққа тарту, жұмыстан шеттету осы Кодекске,

Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне, құрылтайшылар, заңды тұлға мүлкінің меншік иесі не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген адам (орган) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органы бекітетін құжаттарға, атқарушы органы туралы, ішкі аудит қызметі, заңды тұлғаның корпоративтік хатшысы жайлы ережелерге және еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады.

2. Егер жалғыз құрылтайшы (қатысушы, акционер) заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органы болып табылған жағдайда, еңбек шарты жасалмайды. Еңбек қатынастары жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау туралы актісімен ресімделеді, онда еңбек функциясы, еңбек қызметін жүзеге асыру мерзімі, жұмыстың басталу күні, жұмыстың орындалатын орны, сондай-ақ еңбекке ақы төлеу мөлшері мен өзге де шарттар қамтылуға тиіс.

3. Атқарушы органның басшысын, ішкі аудит қызметі жұмыскерлерін және корпоративтік хатшыны жаңа мерзімге тағайындаған (сайлаған, лауазымға бекіткен) жағдайда, еңбек шартына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

4. Жұмыс берушінің жұмысқа қабылдау және еңбек шартын тоқтату туралы актісіне құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген адамның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен не олар бекітетін құжаттармен уәкілеттік берілген адам қол қояды.

5. Заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басшысына және басқа да мүшелеріне, ішкі аудит қызметі жұмыскерлеріне және заңды тұлғаның корпоративтік хатшысына тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап екі айдан кешіктірілмей қолданылады.

Заңды тұлғаның атқарушы органының басшысына, ішкі аудит қызметі жұмыскерлеріне және корпоративтік хатшыға тәртіптік жаза қолдану тәртібі Қазақстан Республикасы заңнамасының және заңды тұлғаның құрылтай құжаттарының ерекшеліктері ескеріле отырып, құрылтайшылардың, заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не құрылтайшылар, меншік иесі уәкілеттік берген адамның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен бекітілген жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.»;

51) 153-бапта:

4-тармақтың 4) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«4) ұлттық біліктілік шеңберін бекіту туралы.»;

5-тармақта:

1), 4) және 5) тармақшалар мынадай редакцияда жазылсын:

«1) тиісті саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарау туралы.»;

«4) саладағы еңбекке ақы төлеу жүйесінің негізгі қағидаттары туралы, оның ішінде:

саладағы ең төмен тарифтік мөлшерлемелерді (айлықақыларды);

разрядаралық коэффициенттердің шекті мәндерін;
 ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге қосымша ақы белгілеудің бірыңғай тәртібін белгілеу;

5) салалық біліктілік шеңберін бекіту туралы.»;

6), 7), 8) және 9) тармақшалар алып тасталсын.

6-тармақтың 6) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«6) Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңес қызметі»;

52) 156-баптың 3-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«3. Ұжымдық шарт ұйымдарда да, шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарт жасалады.»;

53) 159-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«159-бап. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі

1. Микрокәсіпкерлік субъектілерін, үй қызметкерлерін, жұмыскерлерінің саны он бес адамнан аспайтын коммерциялық емес ұйымдарын, заңды тұлғаның жеке-дара атқарушы органын, заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларын, сондай-ақ заңды тұлғаның алқалы атқарушы органының басқа да мүшелерін қоспағанда, жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.

2. Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде жұмыс берушімен құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады. Ұжымдық шартта ұйымның өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде келісу комиссияларын құру көзделуі мүмкін»;

3. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді.

4. Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге жатады.

5. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін оны қабылдаған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беруге міндетті.

6. Келісу комиссиясының шешімі, жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, онда белгіленген мерзімде орындалуға тиіс.

7. Келісу комиссиясының шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған, мәселелер реттелмеген жағдайда, жұмыскер немесе жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.»;

54) 160-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«Келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну үшін мынадай мерзімдер белгіленеді:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі келісу комиссиясына тапсырылған не хабарламамен хат жіберілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамағанда жүгінген кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі тапсырылған не хабарламамен хат жіберілген күннен бастап екі ай.»;

85) 160-бап мынадай мазмұндағы 2-тармақпен толықтырылсын:

«2. Осы Кодекске сәйкес жеке еңбек дауларын қарау бойынша келісу комиссиясына жүгінбестен, сотқа жүгінуге құқылы еңбек қатынастарына қатысушылар үшін мынадай мерзімдер белгіленген:

жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі тапсырылған немесе хабарламамен хат жіберілген күннен бастап үш ай;

басқа еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс болған күннен бастап бір жыл.»;

55) 161-бапта:

1 және 2 тармақтар мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Бұрынғы жұмысына қайта алынған жұмыскерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) бүкіл уақыты үшін жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

2. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісу комиссиясының не соттың жұмыскерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға тиіс. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідірткен кезде, келісу комиссиясы не сот жұмыскерге шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін жалақысын немесе жалақысындағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.»;

56) 164-баптың 3-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«3. Жұмыскерлердің талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестіктеріне жиналыс (конференция) өткізілген күннен бастап үш күн мерзімде жіберіледі.»;

57) 166-баптың 2-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тепе-теңдік негізде тараптардың келісімімен айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруға тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы қосылады.»;

58) 182-бапта:

1-тармақ мынадай мазмұндағы 5) тармақшамен толықтырылсын:

«5) кәсіби тәуекелдерді бағалау және басқару жөніндегі автоматтандырылған жүйені енгізуге»;

2-тармақта:

1) тармақша мынадай редакцияда жазылсын:

«1) профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру арқылы, ғылыми-техникалық ілгерілеуді есепке алып, кәсіби тәуекелдерді бағалауды жүргізіп және оларды азайту және алып тастау жөніндегі шараларды қабылдауға;»

мынадай мазмұндағы 1-1) және 1-2) тармақшалармен толықтырылсын:

«1-1) қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету.»;

«1-2) ұйымда еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізу және оның жұмыс істеуін бақылауды жүзеге асыру.»;

3) және 4) тармақшалар мынадай редакцияда жазылсын:

«3) жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшылар мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және олардың білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

4) жұмыскерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяқкиімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе бірдей тамақ өнімдерімен, не диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге.»;

13) тармақша мынадай редакцияда жазылсын:

«13) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға бір ай мерзімде әлеуметтік-еңбек саласының бірыңғай ақпараттық жүйесі (ӘЕС БАЖ) арқылы ұсынуға.»;

59) 183-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«183-бап. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау

1. Өндірістік объектілер еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестатталуға жатады.

2. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау бес жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен жүргізіледі.

3. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді міндетті аттестаттаудан өткізу тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

4. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізуді ұйымдастыру үшін жұмыс беруші құрамында төраға, мүшелер және өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жөніндегі

құжаттаманы жасауға, жүргізуге және сақтауға жауапты хатшы бар аттестаттау комиссиясын құру туралы тиісті бұйрық шығарады.

5. Аттестаттау комиссиясының құрамына басшы не оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтерінің және келісу бойынша өзге де бөлімшелерінің мамандары, сондай-ақ жұмыскерлердің өкілдері кіреді.

Жұмыскерлер өкілдерінің аттестаттау комиссиясына қатысудан бас тартуы өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізбеу үшін негіз болып табылмайды.

6. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау аяқталғаннан кейін өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйым оның нәтижелері туралы мәліметтерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға ол белгілеген тәртіппен күнтізбелік он күн ішінде жібереді.

7. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері оны орындау бойынша жұмыс берушінің актісі шығарылған сәттен бастап күшіне енеді.»;

60) мынадай мазмұндағы 183-1 баппен толықтырылсын:

«183-1 бап. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізетін мамандандырылған ұйым

1. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар жүргізеді.

2. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйым мына талаптарға сәйкес келуі тиіс:

1) ұйымның жарғылық құжаттарында негізгі қызмет түрі немесе оның қызмет түрлерінің бірі ретінде өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізуді көрсету;

2) ұйымда еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқудан және білімін тексеруден өткені туралы сертификаты бар жұмыскерлердің, оның ішінде гигиенист-эпидемиолог мамандығы бойынша жоғары білімі бар кемінде бір қызметкердің болуы;

3) Қазақстан Республикасының сәйкестікті бағалау саласындағы аккредиттеу туралы заңнамасына сәйкес аккредиттеу жөніндегі органмен аккредиттеген және аккредиттеу саласы өндірістік ортаның зиянды және (немесе) қауіпті факторларына зерттеулер (сынақтар) мен өлшемдер жүргізу және еңбек процесін бағалау болып табылатын сынақ зертханасының (орталығының) болуы.

3. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні аттестаттау актісі шығарылған сәттен бастап күшіне енеді.»;

61) мынадай мазмұндағы 183-2 баппен толықтырылсын:

«183-2 бап. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау жүргізу тәртібінің сақталуына бақылау

1. Өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу тәртібінің сақталуын бақылауды мемлекеттік еңбек инспекторлары жүзеге асырады.

2. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу тәртібін бұзу анықталған кезде, сондай-ақ жұмыс беруші жабдықты жаңғыртуды жүргізгеннен немесе технологиялық процесті өзгерткеннен кейін мемлекеттік еңбек инспекторының талап етуі бойынша бес жылда бір реттен сиретпей, өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау жүргізіледі.

Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды жүргізу тәртібін бұзу мыналар болып табылады:

- аккредиттеу аттестаты жоқ ұйымды аттестаттауды жүргізуге тарту, не аккредиттеу саласы (объектісі) мәлімделген талаптарға сәйкес келмеген жағдайда;

- мемлекеттік тексеруден өтпеген өлшем құралдарын пайдалану;

- өндірістік және технологиялық процестерге сәйкес келмейтін жағдайларда не жұмыс жағдайында емес зертханалық және аспаптық өлшеулерді орындау.

3. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кезектен тыс аттестаттау нәтижелері өндірістік объектіні еңбек жағдайлары бойынша алдыңғы аттестаттау материалдарына қосымша түрінде ресімделеді.»;

62) мынадай мазмұндағы 185-1 баппен толықтырылсын:

«185-1 бап. Салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету

Зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін ұйымның жұмыскерлеріне жұмыс берушінің қаражаты есебінен сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, не диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдер беріледі.

Егер өндірістік объектілерді еңбек жағдайларына аттестаттау нәтижелері бойынша зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың концентрациясы (деңгейі) гигиеналық нормативтерде белгіленген шекті рұқсат етілген нормаларын аспаса, жұмыс берушінің сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін, не диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдерді бермеуге құқығы бар.»;

63) 186-бапта:

2-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Жұмыскерлер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар, еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығының зақымдануы, еңбекке қабілетсіздікке не қайтыс болуға әкеп соққан ретінде есепке алынады. егер олар:»;

2-тармақта:

2) тармақша мынадай редакцияда жазылсын:

«2) жұмыс орнында болған жұмыс уақыты ішінде, сондай-ақ іссапар уақытында еңбек міндеттерін орындау кезінде.»;

мынадай мазмұндағы 2-1) және 7) тармақшалармен толықтырылсын:

«2-1) қоғамдық немесе қызметтік көлікте қызметтік жол жүру кезінде, қызметтік іссапар орнына бару және кері қайту кезінде, сондай-ақ жұмыс берушінің (оның өкілінің) тапсырмасы бойынша жұмысты (тапсырманы) орындау орнына бару және кері қайту кезінде, оның ішінде жаяу жүру кезінде.»;

«7) білім алушыны жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқыту шарт негізінде кәсіби даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға жіберген жағдайда.»;

64) 187-бапта:

2-тармақтың 5) тармақшасы алып тасталсын.

мынадай мазмұндағы 2-1) тармақпен толықтырылсын:

«2-1. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы үш жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға шарт жасалған сақтандыру ұйымына дереу хабарлайды.»;

65) 188-баптағы:

1-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Арнайы тергеп-тексерілуге жататын жағдайларды қоспағанда, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органмен белгіленген тәртіпте өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде жұмыс берушінің актісімен құрылатын комиссия жүргізеді.

Комиссия мына құрамда құрылады:»;

4-тармақ мынадай мазмұндағы төртінші бөлікпен толықтырылсын:

«Қауіпті өндірістік объектілерде болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде комиссия құрамы өндірістік қауіпсіздік саласындағы аумақтық органның басшысымен бекітіледі.»;

66) 190-баптағы:

2-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Акт тергеп-тексеру материалдарына сәйкес және комиссия мүшелері көпшілігінің пікірлерін есепке ала отырып ресімделуге тиіс.»;

2-тармақта:

екінші бөлік алып тасталсын.

үшінші бөлік мынадай редакцияда жазылсын:

«Егер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерінің біреуі комиссияның (көпшіліктің) қорытындыларымен келіспеген жағдайда, онда ол тергеп-тексеру аяқталған сәттен бастап тәулік ішінде өзінің уәжді пікірін тергеп-тексеру материалына қосу үшін жазбаша түрде ұсынады. Ол арнайы тергеп-тексеру актісіне «ерекше пікірге қара» деген ескертпемен қол қояды.»;

4-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

«4. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, ресімдеу және тіркеу мәселелері бойынша жұмыс берушінің, жұмыскердің

және мемлекеттік еңбек инспекторының не қауіпті өндірістік объектілерде болған оқиғалар кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектордың арасында туындаған келіспеушіліктерді тиісті жоғары тұрған бас мемлекеттік еңбек инспекторы бағыныстылық тәртібімен қарайды және (немесе) сот тәртібімен қаралады.»;

5-тармақта:

б), 8) және 9) тармақшалар мынадай редакцияда жазылсын:

«б) зертханалық және басқа зерттеулердің, эксперименттердің, сараптамалардың, талдаулардың нәтижелері және басқалар (ол бар болған кезде).»;

«8) жұмыс берушіге келтірілген материалдық зиян туралы мәліметтер (ол бар болған кезде);

9) жұмыс берушінің зардап шеккен адамға (оның отбасы мүшелеріне) оның денсаулығына келтірілген зиянды (ол бар болған кезде) өтеу және жол берілген оқиғаға (ол бар болған кезде) кінәлі лауазымды адамдарды жауаптылыққа тарту туралы бұйрығы.»;

67) 193-бапта:

1), б) және 11) тармақшалар мынадай редакцияда жазылсын:

«1) Нормативтік құқықтық актілерге сәйкес Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын тексеруді жүргізу мақсатында жұмыс берушілерге кедергісіз баруға.»;

«б) жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметі және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілердің талаптарына сәйкес келмейтіні анықталған кезде, оларды бес жұмыс күннен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзім ішінде міндетті түрде сотқа талап арыз бере отырып, тоқтата тұруға (тыйым салуға);

Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп-қатер төндіретін және мұндай қауіп-қатер жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметін және жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуын тоқтата тұру (тыйым салу) арқылы жойыла алмайтын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілердің талаптарына сәйкессіздік анықталған жағдайда Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік еңбек инспекторы, облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы бес жұмыс күннен аспайтын мерзімге, көрсетілген мерзім ішінде міндетті түрде сотқа талап арыз бере отырып, ұйымның қызметін тоқтата тұруға (тыйым салуға) құқылы;

Осы бапта жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп-қатер деп өндірістік жаракат алу мүмкіндігін не жұмыскерлердің қайтыс болу тәуекелін түсіну керек.»;

«11) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу, мемлекеттік еңбек инспекторларының актілерін жұмыс берушілердің орындамауы фактілері

бойынша ақпаратты, талап арыздарды және өзге де материалдарды тиісті құқық қорғау органдарына және соттарға жіберуге.»;

68) 194-бап мынадай мазмұндағы 2-1) тармақшамен толықтырылсын:

«2-1) Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп-қатер төндіретін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілердің талаптарына сәйкессіздік анықталған кезде ұйымның қызметін тоқтата тұрылған немесе тыйым салынған күннен бес күн ішінде сотқа тиісті талап арызды жіберу.»;

69) 195-баптағы:

1) тармақшаның:

үшінші абзацы мынадай редакцияда жазылсын:

«жекелеген өндірістердің, цехтардың, учаскелердің, жұмыс орындарының қызметіне мен жабдықтардың, механизмдердің пайдаланылуына және тұтас алғанда ұйым қызметіне тыйым салу (оны тоқтата тұру) туралы.»;

мынадай мазмұндағы төртінші абзацпен толықтырылсын:

«Бұл ретте қызметке тыйым салу (тоқтата тұру) туралы акт осы Кодекстің 193-бабының б) тармақшасына сәйкес берілген қызметке тыйым салу (тоқтата тұру) туралы талап арыз бойынша сот азаматтық іс қозғағанға дейін қолданылады.»;

мынадай мазмұндағы б) тармақшамен толықтырылсын:

«б) тексеру нәтижелеру туралы акт.»;

70) 200-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«200-бап. Жұмыс берушінің қызметін декларациялау

Жұмыс берушінің қызметін декларациялау - Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына жұмыс берушінің қызметі параметрлерінің сәйкестігін растайды.

Жұмыс берушінің қызметін декларациялау еңбек жөніндегі уәкілетт органмен белгіленген тәртіпте жүзеге асырылады.

Декларациялау критерийлерін (көрсеткіштерін) салыстыру жолымен жүзеге асырылады, ол бойынша жұмыс беруші өзінің қызметін еңбек заңнамасы талаптарына сәйкестігіне өз бетінше бағалау жүргізеді.

Жұмыс берушінің қызметін декларациялау (өзін-өзі бақылау) әлеуметтік-еңбек саласының бірыңғай ақпараттық жүйесі (бұдан әрі - ӘЕС БАЖ) арқылы жүзеге асырылады.

Қызметі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына сай деп танылған жұмыс берушілерге өңірлік бірлестіктерімен және кәсіподақтардың аумақтық бірлестіктерімен үш жыл мерзімге сенім сертификаты тапсырылады.

Сенім сертификатының болуы ҚР Кәсіпкерлік кодексіне сәйкес бақылау субъектісіне барумен профилактикалық бақылау тізімін қалыптастыру кезінде ескеріледі.»;

71) мынадай мазмұндағы 200-1 баппен толықтырылсын:

«200-1 бап. Әлеуметтік-еңбек саласының ақпараттық жүйесі (ӘЕС БАЖ)

1. Әлеуметтік-еңбек саласының ақпараттық жүйесі (ӘЕС БАЖ) мыналарға арналған электрондық сервистерді қамтитын мемлекеттік ақпараттық жүйе болып табылады:

- еңбек заңнамасы талаптарына сай жұмыс берушінің қызметін декларациялауды жүзеге асыруға;

- жұмыс берушілермен өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін ұсынуға;

- мемлекеттік еңбек инспекциясына азаматтардың еңбек құқықтарының бұзылуы туралы өтініштерін, хаттарын, шағымдарын және басқа да өтініштерін жолдау және оларға жауап алуға;

- жұмыс берушілер мен жұмыскерлерге еңбек заңнамасы мәселелері бойынша кеңес беру, сондай-ақ «онлайн-кеңесші» түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

- еңбек заңнамасының және еңбек құқығы нормалары бар өзге де нормативтік құқықтық актілердің анықталған бұзушылықтары туралы жұртшылықты хабардар етуге;

- еңбек шарттарын тіркеуге;

Жүйеде қамтылған ақпаратқа қол жеткізу Қазақстан Республикасының мемлекеттік және заңмен қорғалатын өзге де құпияны қорғау туралы заңнамасының талаптары ескеріле отырып, өтеусіз жүзеге асырылады.»;

72) 201-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«201-бап. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау

1. Жұмыскерлерінің саны елуден асатын, өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымдарда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуына ішкі бақылауды жүзеге асыру мақсатында жұмыс беруші ұйымның тікелей бірінші басшысына немесе ол уәкілеттік берген адамға бағынатын инженерлік-техникалық кәсіптер мамандарынан еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметін құрады.

2. Жұмыс беруші жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі белгіленген талаптарды сақтау және анықталатын бұзушылықтарды жою бойынша шұғыл шаралар қабылдау мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асырады.

3. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыру үшін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті құрады.

4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау еңбекті қорғауды басқару жүйесін құруды және жұмыс істеуін қамтамасыз етуді ұйымдастыруды, өндірістік бақылаудың деректеріне жедел талдау жүргізуді, кәсіби тәуекелдерді бағалауды қамтиды.»;

73) 202-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«202-бап. Еңбекті қорғауды басқару жүйесінің жұмыс істеуін жүзеге асыру тетігі

1. Еңбекті қорғауды басқару жүйесін құру және оның жұмыс істеуін қамтамасыз ету ұйым қызметінің ерекшелігін ескере отырып жүзеге асырылады. Еңбекті қорғауды басқару жүйесі туралы үлгілік ережені еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітеді.

2. Еңбекті қорғауды басқару жүйесінің жұмыс істеуін қамтамасыз ету еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметіне немесе еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі міндет жүктелген адамдарға жүктеледі.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі өндірістік қызметті жүзеге асыратын, жұмыскерлерінің саны елуден асатын ұйымдарда құрылады және ұйымның бірінші басшысына немесе ол уәкілеттік берген адамға тікелей бағынады.

Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметі туралы үлгілік ережені еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган әзірлейді.

Еңбекті қорғау қызметінің құрылымы мен саны бірыңғай үлгілік сан нормативтері негізінде ұйымның өндірістік қызметтің ерекшеліктерін ескере отырып белгіленеді.

Барлық қызмет салалары үшін еңбекті қорғау қызметі жұмыскерлерінің бірыңғай үлгілік сан нормативтері еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен беліленген тәртіпте әзірленеді және бекітіледі.

4. Жұмыскерлерінің саны елуге дейінгі өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымдарда және өндірістік қызметті жүзеге асырмайтын ұйымдарда қызмет ерекшелігін ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі маман лауазымын енгізеді не еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді басқа маманға жүктейді.

5. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды ұйымдастыру жеке немесе заң тұлғалармен шарттық негізде жүзеге асырылуы мүмкін.

74) 203-бап мынадай редакцияда жазылсын:

«203-бап. Ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес

1. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс берушінің және жұмыскерлердің өкілдерінің тең арасынан он бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімде жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша құрылады.

2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті екі жылда бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің арасынан кеңес мүшелері сайлайтын төраға басқарады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші және жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің жұмыс орындарында кәсіби тәуекелді бағалау бойынша бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ еңбекті қорғау бойынша техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізуін ұйымдастырады.

5. Кәсіби тәуекелді бағалау еңбек жағдайлары өндірістік объектілерді еңбек жағдайларына аттестаттау нәтижелері бойынша зиянды және (немесе) қауіптіге жатқызылған жұмыс орындарына қатысты жүргізіледі.

Кәсіби тәуекелді бағалау тәртібін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекітеді.

6. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ, ал ол болмаған кезде – жұмыскерлердің жалпы жиналысына кемінде үштен екісі қатысқан кезде көпшілік дауыспен ұйымның жұмыскерлері арасынан жұмыскерлердің жалпы жиналысы ұсынады. Тех.инспекторлар бойынша.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақтар, олардың бірлестіктер, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдері ұсынады;

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес еңбекті қорғау саласындағы өздері іске асыратын іс-шаралардың нәтижелерін қоса алғанда, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы ақпаратты жыл сайын дайындауды және жұмыс беруші мен жұмыскерлердің назарына жеткізуді қамтамасыз етеді.»

2. «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» 2014 жылғы 5 шілдедегі Қазақстан Республикасының кодексіне (Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2014 ж., № 18-I, 18-II, 92-құжат; № 21, 122-құжат; № 23, 143-құжат; № 24, 145, 146-құжаттар; 2015 ж., № 1, 2-құжат; № 2, 6-құжат; № 7, 33-құжат; № 8, 44, 45-құжаттар; № 9, 46-құжат; № 10, 50-құжат; № 11, 52-құжат; № 14, 71-құжат; № 15, 78-құжат; № 16, 79-құжат; № 19-I, 101-құжат; № 19-II, 102, 103, 105-құжаттар; № 20-IV, 113-құжат; № 20-VII, 115-құжат; № 21-I, 124, 125-құжаттар; № 21-II, 130-құжат; № 21-III, 137-құжат; № 22-I, 140, 141, 143-құжаттар; № 22-II, 144, 145, 148-

құжаттар; № 22-III, 149-құжат; № 22-V, 152, 156, 158-құжаттар; № 22-VI, 159-құжат; № 22-VII, 161-құжат; № 23-I, 166, 169-құжаттар; № 23-II, 172-құжат; 2016 ж., № 1, 4-құжат; № 2, 9-құжат; № 6, 45-құжат; № 7-I, 49, 50-құжаттар; № 7-II, 53, 57-құжаттар; № 8-I, 62, 65-құжаттар; № 8-II, 66, 67, 68, 70, 72-құжаттар; № 12, 87-құжат; № 22, 116-құжат; № 23, 118-құжат; № 24, 124, 126, 131-құжаттар; 2017 ж., № 1-2, 3-құжат; № 9, 17, 18, 21, 22-құжаттар; № 12, 34-құжат; № 14, 49, 50, 54-құжаттар; № 15, 55-құжат; № 16, 56-құжат):

1) 41-баптағы:

1-тармақ мынадай мазмұндағы 10) тармақшамен толықтырылсын:

«10) біліктіліктен айыру.»;

2) 42-баптың 2-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Арнайы құқықтан айыру, рұқсаттан айыру не оның қолданылуын тоқтата тұру, сондай-ақ тізілімнен алып тастау, қызметті немесе оның жекелеген түрлерін тоқтата тұру немесе оған тыйым салу, біліктіліктен айыру, сондай-ақ шетелдіктерді немесе азаматтығы жоқ адамдарды Қазақстан Республикасының шегінен әкімшілік жолмен шығарып жіберу негізгі, сол сияқты қосымша әкімшілік жазалар ретінде қолданылуы мүмкін.»;

3) мынадай мазмұндағы 51-1 баппен толықтырылсын:

«51-1 бап. Біліктіліктен айыру

1. Біліктіліктен айыру жеке тұлғаны азаматтық қызмет лауазымын атқару, заңды тұлғаны басқару атқарушы органында қызмет атқару, директорлар кеңесіне (байқау кеңесіне) кіру, заңды тұлғаны басқару бойынша кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыру құқығынан айыру болып табылады. Біліктіліктен айыру түріндегі әкімшілік жазаны төреші тағайындайды.

2. Біліктіліктен айыру алты айдан үш жылға дейінгі мерзімге белгіленеді.

3. Біліктіліктен айыру ұйымдастыру-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды жүзеге асыратын тұлғаларға қолданылуы мүмкін.

Ескертпе.

Осы бапта ұйымдық-өкімдік функциялар деп адамдардың заңдарда және ұйымның атқарушы органының құрылтай құжаттарында көзделген өкілеттіктерді жүзеге асыру жөніндегі қызметі түсініледі.

Бұл функцияларға ұжымды жалпы басқару, кадрларды орналастыру және іріктеу, бағынысты қызметкерлердің еңбегін ұйымдастыру және бақылау, көтермелеу шараларын қолдану және тәртіптік жаза қолдану арқылы көрінетін тәртіпті қолдау жатады.

Осы бапта әкімшілік-шаруашылық функциялар деп толық материалдық жауапкершілік жүктелген тұлғалардың мүлікті, оның ішінде ұйымның балансындағы және банк шоттарындағы ақшаны басқару және оларға билік ету жөніндегі берілген өкілеттіктер шеңберінде қызметті жүзеге асыруы түсініледі.»;

4) мынадай мазмұндағы 86-1 баппен толықтырылсын:

86-1 Біліктіліктен айырылған тұлғаның заңды тұлғаны басқару бойынша қызметті жүзеге асыру

1. Біліктіліктен айырылған тұлғаның заңды тұлғаны басқару жөніндегі қызметті біліктіліктен айыру мерзімі ішінде жүзеге асыруы - жиырма айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады.

2. Заңды тұлғаны басқаруға еңбек шартын біліктіліктен айырылған тұлғамен жасасу онымен еңбек шартын тоқтату бойынша шараны қолданбауға тең - лауазымды адамдарға – отыз, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға – алпыс, орта кәсіпкерлік субъектілеріне – бір жүз, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне бір жүз елу айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады.»;

5) 87-баптың 2-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Осы баптың бірінші бөлігінде көзделген, әкімшілік жаза қолданылғаннан кейін бір жыл ішінде қайталап жасалған әрекеттер алты айдан үш жылға дейінгі мерзімге біліктіліктен айыруға әкеп соғады.»;

б) 90-баптың 1-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Еңбек саласында қызметкердің бірдей еңбегі үшін бірдей ақы алу, шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, дінге қатысы, сенімдері, тұрғылықты жері, жасы немесе жеке кемшіліктер, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығы бойынша еңбек құқықтарын іске асыру кезінде әр түрлі жағдайларды құру.»;

7) 684-баптың 1-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Мамандандырылған аудандық және оларға теңестірілген әкімшілік соттардың судьялары, осы баптың үшінші бөлігінде көзделген жағдайларды қоспағанда, осы Кодекстің 73, 73-1, 73-2, 74, 75 (бірінші, екінші, бесінші және алтыншы бөліктерінде), 76, 77, 78, 79, 80 (төртінші бөлігінде), 81 (екінші бөлігінде), 82(екінші бөлігінде), 82-1, 85, 86 (төртінші бөлігінде), 87 (екінші бөлігінде).»;

8) 693-баптың 1-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«1. Мемлекеттік еңбек инспекциясы органдары осы Кодекстің 83 (жұмыс берушілер жасаған құқық бұзушылықтар бөлігінде), 86 (бірінші, екінші және үшінші бөліктерінде), 87 (бірінші, үшінші және төртінші бөліктерінде), 88, 89, 90, 93 (бірінші, үшінші, төртінші, бесінші, алтыншы және жетінші бөліктерінде), 94, 95, 96, 97, 98, 230 (жұмыс берушілер жасаған құқық бұзушылықтар бойынша екінші бөлігінде), 519 (бірінші, екінші, үшінші, бесінші және алтыншы бөліктерінде)-баптарында көзделген әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы істерді қарайды.»;

9) 804-баптың 1-тармағының 48) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«48) мемлекеттік еңбек инспекциясы органдарының (86 (төртінші бөлігі), 87 (екінші бөлігі), 416 (химиялық өнімдерге қойылатын қауіпсіздік талаптарын бұзушылықтар бойынша), 462-баптар).»;

10) мынадай мазмұндағы 918-2 баппен толықтырылсын:

«918-2-бап. Біліктіліктен айыру туралы қаулыны атқару

1. Біліктіліктен айыру түріндегі әкімшілік жаза қолдану қаулысы оны орындауға уәкілетті адамдарға қаулы заңды күшіне енгеннен кейін дереу жіберіледі.

2. Біліктіліктен айыру түріндегі әкімшілік жаза қолдану туралы қаулыны атқару біліктіліктен айыру кезеңіне біліктіліктен айырылған тұлғамен еңбек шартын тоқтату арқылы жүргізіледі.

Еңбек шартын жасасу кезінде еңбек шартын жасасуға уәкілеттік берген тұлға Біліктіліктен айырылған тұлғалар тізілімін жүргізетін органда жеке тұлғаның біліктіліктен айыруы болуы туралы ақпарат сұрауға міндетті.

3. Оларға қатысты Біліктіліктен айыру туралы заңды күшіне енген қаулысы бар адамдарды есепке алуды қамтамасыз ету мақсатында Біліктіліктен айырылған адамдардың тізілімі қалыптастырылады. Біліктіліктен айырылған адамдардың тізілімін жүргізуді құқықтық статистика және арнайы есепке алу саласындағы уәкілетті орган жүзеге асырады.

Біліктіліктен айырылған адамдардың тізілімінде мынадай мәліметтер қамтылады: тегі, аты, әкесінің аты, туған күні және жері; әкімшілік құқық бұзушылық жасалған кезде сараланған адам жұмыс істеген ұйымның толық атауы және бизнес-сәйкестендіру нөмірі, осы ұйымда біліктіліктен айырылған адам жұмыс істеген лауазымы; әкімшілік құқық бұзушылық туралы хаттаманы жасаған органның атауы; біліктіліктен айыру туралы қаулы шығарған судьяның тегі, аты, әкесінің аты; біліктіліктен айыру мерзімі; біліктіліктен айыру мерзімінің басталу және аяқталу күні; біліктіліктен айыру туралы қаулыны қайта қарау туралы мәліметтер.

Адам біліктіліктен айыру мерзімі өткеннен кейін немесе Біліктіліктен айыру туралы қаулының күшін жою туралы күшіне енген сот актісі болған кезде Біліктіліктен айырылған адамдардың тізілімінен шығарылды деп есептеледі.

Біліктіліктен айырылған адамдардың тізіліміне мәліметтерді енгізуді құқықтық статистика және арнайы есепке алу саласындағы уәкілетті орган, ол күшіне енген біліктіліктен айыру туралы қаулының не біліктіліктен айыру туралы қаулыны қайта қарау туралы сот актісінің көшірмесін алған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүзеге асырады.

Біліктіліктен айырылған тұлғалар тізіліміндегі мәліметтер жалпы жұрттың танысуы үшін ашық болып табылады.

4. Біліктіліктен айыру туралы күшіне енген қаулының көшірмесін оны шығарған сот тізілімді жүргізуге уәкілетті құқықтық статистика және арнайы есепке алу саласындағы уәкілетті органға жібереді.».

3. «Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы» 2012 жылғы 16 ақпандағы № 561-IV ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңы:

1) 27-бапта:

7-тармақ алып тасталсын.

4. «Мемлекеттік мүлік туралы» 2011 жылғы 1 наурыздағы № 413-IV Қазақстан Республикасының Заңы:

1) 134-бапта:

3-тармақ мынадай мазмұндағы 29) тармақшамен толықтырылсын:

«29) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, жұмыспен қамту, мәдениет және спорт.»;

2) 3-тармақтың 4-тармақшасы алып тасталсын.

5. «Халықты жұмыспен қамту туралы» 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 482-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңы:

1) 1-бапта:

10) тармақша мынадай редакцияда жазылсын:

«10) жұмыспен қамтудың жекеше агенттігі – еңбек делдалдығын көрсететін, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тіркелген жеке немесе заңды тұлға, оның ішінде шетел заңды тұлғаның филиалы.»;

2) 2-баптың 2-тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«2. Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасы заңды тұлғаларға, Қазақстан Республикасының азаматтарына, оралмандарға, Қазақстан Республикасында тұратын шетелдіктерге, азаматтығы жоқ адамдарға қолданылады.»;

3) 31-баптың 1-тармағының 2) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«2) жұмысқа орналасу мүмкіндігі туралы ақпарат беруге және еңбек делдалдығы бойынша қызметтер көрсетуге, оның ішінде өз жұмыскерлерін қабылдаушы тарапқа уақытша жіберу арқылы.»;

4) 31-баптың 1-тармағының 11) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«11) персоналды ұсыну жөніндегі қызметтер көрсетуге арналған шарт бойынша оларды уақытша жіберу үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жұмыскерлерді жұмысқа қабылдауды жүзеге асыру.»;

4) 31-баптың 2-тармағы мынадай мазмұндағы 7) тармақшамен толықтырылсын:

«7) жұмысқа қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен және шарттарда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасу.».

2-бап. Осы Заң алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі.

**Қазақстан Республикасының
Президенті**