

**Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі Мәдениет
комитетінің «Ботай» мемлекеттік тарихи-мәдени музей-қорығы» республикалық
мемлекеттік қазыналық кәсіпорны қызметкерлері «Қазақстан Республикасының
Еңбек кодексі туралы жиналысының
ХАТТАМАСЫ**

Жиналыс тақырыбы:

Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі Мәдениет комитетінің «Ботай» мемлекеттік тарихи-мәдени мұражай-қорығы» мемлекеттік кәсіпорнында сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру бойынша

Күні: 2026 жыл 30 қаңтар

Уақыты: 16,00 – 17,00.

Орны: Солтүстік Қазақстан облысы, Айыртау ауданы, Саумалкөл ауылы Байкен Әшімов көшесі 15а.

Қатысушылар:

Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі Мәдениет комитетінің «Ботай» мемлекеттік тарихи-мәдени мұражай-қорығы» мемлекеттік кәсіпорны қызметкерлері

Коллеги, добрый день!

Сегодня мы с вами собрались, чтобы поговорить о документе, который касается абсолютно каждого из нас — о Трудовом кодексе Республики Казахстан. Это не просто свод сухих правил, а фундамент наших профессиональных отношений, гарантия наших прав и четкое описание наших обязанностей.

Почему это важно?

Знание ТК РК — это, в первую очередь, ваша защита. Это понимание того, на что вы имеете право, как должны решаться спорные ситуации, и что от вас справедливо требует работодатель в рамках закона.

1. Трудовой договор — основа всего.

Это главный документ, который мы с вами подписываем. В нем прописаны ваша должность, обязанности, размер и условия оплаты труда, режим работы. **Важно:** перед подписанием необходимо внимательно прочитать каждый пункт. Вы имеете полное право задавать вопросы и прояснять непонятные формулировки. Никакие устные обещания, не закрепленные в договоре, юридической силы не имеют.

2. Рабочее время и время отдыха.

Кодекс четко регулирует продолжительность рабочей недели (не более 40 часов), перерывы, выходные и праздничные дни, а также право на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск. Сверхурочная работа, работа в ночное время и в выходные должны оплачиваться в повышенном размере или компенсироваться отгулом — и это не добрая воля работодателя, а требование закона.

3. Оплата труда.

Зарплата должна выплачиваться вовремя, не реже одного раза в месяц, и в полном объеме. Вы имеете право знать, из чего складывается ваша заработная плата: оклад, надбавки, премии. Удержания из зарплаты возможны только в строго определенных законом случаях.

4. Охрана труда и безопасность.

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда. Это не пустые слова. Сюда входит и инструктаж, и выдача необходимых средств индивидуальной защиты (СИЗ), и расследование несчастных случаев. Вы вправе отказаться от выполнения работы, если создалась угроза вашей жизни или здоровью, до устранения такой опасности.

5. Дисциплина и ответственность.

Кодекс устанавливает правила внутреннего трудового распорядка. За их нарушение могут применяться дисциплинарные взыскания: замечание, выговор. Увольнение как мера дисциплинарного воздействия возможно только за грубые нарушения, прямо перечисленные в законе (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, разглашение охраняемой законом тайны и т.д.). Любое дисциплинарное взыскание должно быть оформлено письменно и обосновано.

6. Защита своих прав.

Если вы считаете, что ваши права нарушены, у вас есть несколько путей:

- Обратиться к непосредственному руководителю или в отдел кадров.
- Обратиться с заявлением в государственную трудовую инспекцию.
- Обратиться в суд.

Соблюдение Трудового кодекса — это двусторонний процесс. Вместе с правами у нас есть и обязанности: добросовестно выполнять свою работу, соблюдать правила внутреннего распорядка, бережно относиться к имуществу предприятия, соблюдать требования по охране труда.

Коллеги Трудовой кодекс — это наш ежедневный инструмент для построения справедливых и понятных трудовых отношений.

Наша общая задача — создать рабочую среду, основанную на взаимном уважении и строгом соблюдении закона. Это основа не только для юридической защищенности, но и для здоровой атмосферы в коллективе и, в конечном счете, для успеха нашего общего дела.

Спасибо за внимание.

Баяндама жасаушы



А. Сексенбаев