

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РК

2020



В соответствии с Законом “О внесении изменений и дополнений в некоторые нормативно-правовые акты по вопросам труда” от 04 мая 2020 года

ВВЕДЕНИЕ	3
ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ	4
ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ	9
СРАВНИТЕЛЬНЫЕ ТАБЛИЦЫ:	12
Изменения в основных определениях трудового кодекса	13
Изменения в полномочиях государственного органа по труду	21
Изменения, затрагивающие права и обязанности сторон трудовых отношений	29
Изменения, связанные с оформлением и действием трудовых отношений	42
Изменения по вопросам прикомандирования, перевода и перемещения работников ...	52
Поправки, связанные с отстранением от работы и прекращением трудового договора	62
Изменения в сфере дисциплинарных взысканий	76
Изменения, затрагивающие время отдыха и предоставления отпусков	77
Изменения в сфере оплаты труда и материальной ответственности	83
Поправки в сфере гарантий, компенсаций и особых режимов работы	88
Изменения в сфере социального партнерства и разрешения трудовых споров	100
Поправки в вопросах техники безопасности и охраны труда	113
ДОКУМЕНТЫ ПО ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ	129

Но это еще не всё!

Все измененные документы доступны
на нашем сайте www.dogovor24.kz

Для этого потребуется только нажать на
название нужного документа, чтобы
скачать его.

Разработано компанией «Договор24»
с заботой о Вас.

С “15” мая 2020 года вводится в действие новый Трудовой Кодекс Республики Казахстан. Принятый законопроект предусмотрел как новые реалии современной экономики, так и опыт действия прежнего законодательства. Положения данного Кодекса внесли изменения во многие ключевые аспекты трудовых отношений.

В связи с этими новшествами Работодателю необходимо будет пересмотреть условия, порядок регулирования трудовых отношений и внести изменения во многие документы.

Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые нормативно-правовые акты по вопросам труда» (далее-Закон), был разработан и утвержден в соответствии с Концепцией правовой политики Республики Казахстан и направлен на совершенствование законодательства в сфере трудовых отношений, формирование эффективной правовой основы для их комплексного регулирования.

Кроме того, Закон ориентирован на приведение трудового законодательства Республики Казахстан по некоторым позициям в соответствие с международными стандартами, представленными в конвенциях Международной организации труда о дискриминации в области труда и занятий, основах безопасности и гигиены труда, защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, защите прав представителей работников и предоставляемых им возможностях.

Прежде, чем Закон был принят и подписан Президентом страны, было проведено свыше 17 заседаний рабочей группы. На рассмотрение рабочей группы поступило около 250 поправок, направленных на обеспечение принципа равноправного сотрудничества между работниками, работодателями и государственными органами по вопросам регулирования трудовых отношений, расширение сфер участия женщин в трудовых отношениях, обеспечение женщинам равного доступа к рынку труда, уточнение полномочий представителей работодателей в системе социального партнерства, закрепление обязанности работодателя по обеспечению равной оплаты за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия, без какой-либо дискриминации, уточнение, улучшение редакции правовых норм и содержания Трудового кодекса.

Данные поправки были рассмотрены на заседаниях рабочей группы с участием представителей заинтересованных государственных органов, руководителей и представителей Национального Банка, Федерации профсоюзов, Национальной палаты предпринимателей «Атамекен», Конфедерации работодателей, Союза производителей продукции легкой промышленности и иных заинтересованных лиц, а также на двух расширенных заседаниях комитета труда и социальной защиты населения.

В данной сравнительной таблице мы предлагаем Вам ознакомиться с нововведениями и изменениями, которые внесены в Трудовой Кодекс.

С заботой о Вас, компания «Договор24»



Обзор основных изменений и дополнений

Обзор основных изменений и дополнений

Изменения в Трудовой кодекс, вступившие в силу «15» мая 2020 года заключаются, в основном, в следующем:

- В новой редакции закреплена обязательность внесения данных о трудовых отношениях в Единую систему учета трудовых договоров
- Внесены уточнения по вопросам прикомандирования работников
- Внесены корректировки в ответственность работодателя за нарушение порядка выплаты заработной платы
- Изменен порядок предоставления отпусков
- Большие изменения произошли в разделах, регламентирующих социальное партнерство, разрешение споров, а также безопасность и охрану труда
- Были исправлены стилистические, технические и юридические ошибки, допущенные в предыдущей редакции

Единая система учета трудовых договоров

Безопасность и охрана труда



Нередко причиной невозможности разрешения споров и возникновения недопонимания между работниками и работодателем являлось наличие нескольких коллективных договоров с разными условиями. Отныне возможности заключить несколько коллективных соглашений не будет. В одной организации может быть заключен только один договор.

В предыдущей редакции ТК РК от 2015 года было предусмотрено условие, что для рассмотрения индивидуального трудового спора создается согласительная комиссия. Новая редакция прямо обязует работодателя создать такую комиссию которая будет действовать в организации на постоянной основе. При этом, отдельные категории работников, вправе обращаться в суд напрямую. Это домашние работники, работники субъектов микропредпринимательства, некоммерческих организаций с численностью работников до 15 человек и некоторые другие.

ВЕБИНАР

1. Изменения Трудового кодекса РК 2020

2. Горячие вопросы и ответы: Изменения в Трудовом Кодексе 2020



ПЕРЕЙТИ
К ВЕБИНАРУ



ПЕРЕЙТИ
К ВЕБИНАРУ





ВЕБИНАР

 Горячие вопросы и ответы:

Изменения в Трудовом Кодексе: самые важные вопросы

 WWW.DOGOVOR24.KZ



Антикризисный пакет

**«ОФОРМЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ
В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ
УСЛОВИЙ РАБОТЫ»**

УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ

1. Что подразумевается под дискриминацией в сфере труда и какая ответственность предусмотрена за дискриминацию?

Ответ:

Согласно п.1 ст. 6 Трудового кодекса, каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда. Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

Дискриминацией признаются любые ограничения работников и потенциальных работников при реализации ими

[... Читать далее](#)

2. На каком ресурсе и как регистрировать трудовые договоры?

Ответ:

Для регистрации трудового договора в единой системе учета трудовых договоров нужно зарегистрироваться в ней. Сделать это можно на сайте электронной биржи труда enbek.kz. После регистрации Вам будет доступен личный кабинет, в котором находится вкладка “Трудовые договоры”. При переходе в данную вкладку появится функция “Добавить договор”, при нажатии которой отобразится форма для заполнения. После заполнения всех

[... Читать далее](#)

3. Заменяет ли электронная регистрация трудового договора сам договор на бумаге?

Ответ:

Согласно ст. 33 ТК РК, трудовой договор может быть заключен в бумажном или электронном виде. Этот документ должен содержать:

- 1) реквизиты сторон;
- 2) работу по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию);

[... Читать далее](#)

4. Как можно заключить трудовой договор электронно? Насколько это законно?

Ответ:

Согласно абз.2 п.1 ст. 33 Трудового кодекса РК, заключение трудового договора, внесение в него изменений и дополнений могут производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи. Поэтому заключение трудового договора в электронном виде полностью законно. Сделать это

[... Читать далее](#)

5. Считается ли работник ознакомленным с приказом, изданным в электронной форме, если он его прочитал, но не подписал, поскольку у него нет ЭЦП?

Ответ:

Нет, поскольку доказательством ознакомления работника с документом является его подпись.

Согласно пп. 16 ст. 1 Закона РК “Об электронном документообороте и электронной цифровой подписи”, электронная цифровая подпись – набор электронных цифровых символов, созданный средствами электронной цифровой подписи и подтверждающий достоверность электронного документа, его принадлежность и

[... Читать далее](#)

6. Если в трудовом договоре имеется отлагательное условие по п.3 ст. 50 ТК РК, оно будет действительно?

Ответ:

Законом РК “О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам труда” пункт 3 ст. 50 исключен, поскольку является заведомо ущемляющим права работников. Поэтому, данный пункт отныне недействителен. Вам необходимо заключить с работником дополнительное соглашение об исключении

[... Читать далее](#)

7. Можно ли заключить отдельное соглашение о расторжении Трудового договора с отлагательным условием и применять его без внесения в сам текст договора?

Ответ:

Законом РК "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам труда" пункт 3 ст. 50 исключен, поскольку является заведомо ущемляющим права работников. Поэтому, данный пункт отныне недействителен. В том числе его невозможно использовать и в отдельных соглашениях.

[... Читать далее](#)

8. Если работник работает по совместительству в нескольких компаниях? Каким образом вносить данные в ЕСУТД?

Ответ:

В ЕСУТД (Единой системе учета трудовых договоров) предусмотрены специальные отметки. В том числе и отметка о работе по совместительству. Если при заполнении формы регистрации поставить галочку напротив этого условия в системе отразится совместительство.

[... Читать далее](#)

9. Если у нас всего 6 человек работает на фирме, должны ли мы создавать согласительную комиссию?

Ответ:

Согласно ст. 159 ТК РК, индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, за исключением споров, возникающих между работодателем и работником субъекта микропредпринимательства, некоммерческой организации с численностью работников не более пятнадцати человек, домашним работником, единоличным исполнительным органом юридического лица, руководителем исполнительного органа

[... Читать далее](#)

10. Действительно ли нужно вносить в единую систему учета трудовых договоров предыдущий стаж работника?

Ответ:

Изначально, редакция законопроекта предполагала обязанность работодателя о внесении сведений о предыдущих местах работы в части ст. 23 ТК РК. Однако, в финальную версию правового акта эта обязанность внесена не была. Поэтому, в настоящее время неизвестно: будет ли закреплено это условие в подзаконном акте, который в соответствии со ст. 16 будет разработан. В настоящее время такой обязанности и функционала в Единой системе

[... Читать далее](#)

11. Можно ли в одной организации по разным подразделениям заключать несколько коллективных договоров?

Ответ:

Когда в организации заключено несколько коллективных договоров, возникают трудности их применения в разрешении споров. Согласно изменениям, внесенным в ст. 156 Трудового кодекса, коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. В организации заключается один коллективный договор. Таким образом, в законодательстве закреплен принцип 1

[... Читать далее](#)

Горячая линия: Как вести бизнес без рисков?



База ответов на вопросы



12. При внедрении электронной регистрации договора, сохраняется ли обязанность работодателя на ведение воинского учета?

Ответ:

Изначально, система учета трудовых договоров создавалась для оптимизации обмена документами в том числе и с государственными организациями. Внедрение этой системы позволит сократить время и средства на сдачу отчетности. Однако пока этот функционал не предусмотрен нормативно-правовыми актами. В связи с этим, работодатели все еще обязаны вести воинский учет.

[... Читать далее](#)

13. Если работник ухаживает за больным родственником и подает заявление на установление режима неполного рабочего времени, сохраняется ли его зарплата?

Ответ:

При введении режима неполного рабочего времени в соответствии со ст.70 ТК РК, может быть сокращен рабочий день или рабочая неделя. При этом заработная плата в соответствии со ст. 105 ТК РК, выплачивается пропорционально отработанному времени. Учитывая, что при введении режима неполного рабочего времени сокращается рабочее время, заработная плата при повременной системе оплаты труда выплачивается за

[... Читать далее](#)

14. В Законе, изменяющем Трудовой кодекс, появилось понятие о разработке системы управления рисками. Как ее разработать и утвердить?

Ответ:

Действительно, в терминах ст. 1 Трудового кодекса и в разделе 4 появилось понятие и обязанность работодателя по разработке системы управления профессиональными рисками. При этом условия, предъявляемые к этой системе, должны быть разработаны в соответствии со ст.16 ТК РК государственным уполномоченным органом по труду. Как только правила будут разработаны, работодатели смогут начать применять данную систему.

[... Читать далее](#)

15. В какой срок нужно уведомить страховую организацию если наступил несчастный случай?

Ответ:

Ранее данный срок определялся договором со страховой организацией. Теперь, согласно изменениям в статье 187 Трудового кодекса, установлено, что работодатель незамедлительно, но не позднее трех рабочих дней, как ему стало известно о наступлении несчастного случая, уведомляет страховую организацию, с которой у него заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

[... Читать далее](#)

Уважаемые пользователи! Информация в ответе соответствует нормам законодательства Республики Казахстан, действовавшим на момент (дату) публикации.



Антикризисный пакет

**«ОФОРМЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ
В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ
УСЛОВИЙ РАБОТЫ»**

[УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ](#)



ДОГОВОР 24



Сравнительные таблицы

Изменения в основных определениях трудового кодекса



СТАТЬЯ 1 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 16)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Трудовой спор - разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Трудовой спор – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



На практике немало случаев, когда трудовые споры возникают между работниками и работодателями, ранее состоявшими в трудовых отношениях (обжалование приказов о прекращении либо расторжении трудового договора с бывшими сотрудниками).

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:


ДОКУМЕНТЫ

1. Процедура создания согласительной комиссии
2. Процедура рассмотрения согласительной комиссией индивидуального трудового спора (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
3. Соглашение о согласительной комиссии







СТАТЬЯ 1 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 32-1)

+ **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

+ **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 


Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных мероприятий по реализации политики по охране труда, выполнению требований безопасности труда, управлению профессиональными рисками

+ **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 


Вводится в целях реализации пункта 1 статьи 201 ТК и Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»




СТАТЬЯ 1 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 32-1)

+ **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

+ **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Единая система учета трудовых договоров – информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников

+ **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Вводится в рамках внедрения электронной систематизации трудовых договоров, и их консолидации в «Единой системе учета труда».

В связи с данным изменением рекомендуем посмотреть вебинары:

ВЕБИНАРЫ

1. Электронная регистрация трудовых договоров

2. Планируемые изменения в трудовом законодательстве





СТАТЬЯ 1 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 44)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



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



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Представители работников - профессиональные союзы и их объединения, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее двух третей работников (делегатов конференции) в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом;







КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Понятие откорректировано в целях предоставления работникам возможности выражать свое мнение не только через профсоюзные организации, но и через выборных представителей.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ


1. **Соглашение о порядке согласования прикомандирования между Командирующей компанией, Принимающей компанией и профсоюзом работников Принимающей компании**

2. **Процедура увольнения работника в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя (в соответствии с новыми Правилами документирования 2019 года) компании**

3. **Коллективный договор (в соответствии с новыми Правилами документирования 2019 года)**

4. **Уведомление представителей работников о расторжении трудового договора с работником в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя**


ДОКУМЕНТЫ


5. Соглашение о согласительной комиссии



СТАТЬЯ 1 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 51-1)

+ **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

+ **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 


Профессиональный риск – риск утраты трудоспособности (либо смерти) работника при выполнении трудовых (служебных) обязанностей

+ **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 


Вводится в целях реализации пункта 1 статьи 201 ТК и Конвенции МОТ №148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»



СТАТЬЯ 1 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 51-2)

+ **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

+ **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Управление профессиональными рисками - составная часть системы управления охраной труда, включающая в себя идентификацию и оценку профессиональных рисков, корректирующие меры, контроль и мониторинг профессионального риска

+ **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 


Вводится в целях реализации пункта 1 статьи 201 ТК и Конвенции МОТ №148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»



СТАТЬЯ 1 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 51-3)

+ **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

+ **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 


Оценка профессионального риска – определение степени профессионального риска на основе анализа информации об идентификации рисков и статистических данных о заболеваемости и производственном травматизме в организации, обеспеченности средствами коллективной и индивидуальной защиты

+ **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 


Вводится в целях реализации пункта 1 статьи 201 ТК и Конвенции МОТ №148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»



СТАТЬЯ 1 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 66-1)

+ **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

+ **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Производственно-бытовые условия - условия труда, необходимые для пребывания работника на рабочем месте, в том числе при вахтовом методе работы, включающие обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, а также условиями для отдыха и приема пищи.

+ **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Пункт внесен в целях закрепления понятия и обеспечения однозначного понимания и единообразного применения.



СТАТЬЯ 1 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 76)

+ СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Дисциплинарный проступок – нарушение работником трудовой дисциплины, а также ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

+ НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Дисциплинарный проступок – противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, а также нарушение трудовой дисциплины;

+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Старая редакция не в полной мере раскрывала понятие дисциплинарного проступка.

В общей теории права отмечается, что дисциплинарный проступок - это общественно вредное нарушение трудовой, исполнительской и иной дисциплины, т.е. нарушение обязательного порядка деятельности организаций, противоправное, виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Поэтому, основным критерием дисциплинарного проступка должно быть его виновность и противоправность.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ

1. Правила внутреннего трудового распорядка



2. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания



3. Докладная (служебная) записка о совершении Работником дисциплинарного проступка



4. Акт об отказе работника в даче объяснений о причинах совершения дисциплинарного проступка



5. Уведомление работнику об объяснении причин совершения дисциплинарного проступка





СТАТЬЯ 11

+ СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Работодатель издает акты в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым договором, соглашениями, коллективным договором.

+ НОВАЯ РЕДАКЦИЯ




Работодатель издает акты в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым договором, соглашениями, коллективным договором. Акты работодателя оформляются в письменной форме или форме электронного документа с использованием электронной цифровой подписи.

+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Вводится в целях уточнения формы издания актов, а также дает возможность издавать акты в электронной форме

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ

1. **Акт о неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)** 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
2. **Акт о совершении работником дисциплинарного проступка (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)** 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
3. **Акт о совершении работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, действий или бездействия, которые могут являться основанием для утраты доверия (в соответствии с изменениями ТК от 2020 года)** 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
4. **Акт об отказе в даче объяснения о причинах неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, работником, имеющим дисциплинарное взыскание (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)** 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ

ДОКУМЕНТЫ

5. Акт об отказе в даче объяснений о совершении работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, действий или бездействия, которые могут являться основанием для утраты доверия (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
6. Акт об отказе Работника в даче объяснений о причинах его отсутствия на работе (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
7. Акт об отсутствии работника на работе в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену) (в соответствии с изменениями ТК от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
8. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания (в соответствии с изменениями ТК от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
9. Приказ о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
10. Приказ о расторжении трудового договора по соглашению сторон 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
11. Соглашение о расторжении трудового договора (по соглашению сторон) (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
12. Уведомление о расторжении трудового договора в связи с отрицательным результатом работы в период испытательного срока (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
13. Уведомление об объяснении причин действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, послуживших основанием для утраты доверия (в соответствии с изменениями ТК от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
14. Уведомление об объяснении причин неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
15. Уведомление об объяснении причин отсутствия на работе (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ

Изменения в полномочиях государственного органа по труду



СТАТЬЯ 15 ПОДПУНКТ 5)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Заключает генеральное соглашение с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Заключает генеральное соглашение с республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями работников



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Редакция дополнена расширенным понятием объединений работодателей



СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 27)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Утверждает список работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Утверждает список работ, на которых ограничивается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В целях обеспечения расширения участия женщин в экономике через создание равного доступа к рынку труда, финансовым и иным ресурсам запланирована смена полного запрета трудоустройства женщин на работах с вредными условиями труда, в пользу ограничения в период способности женщины к деторождению.

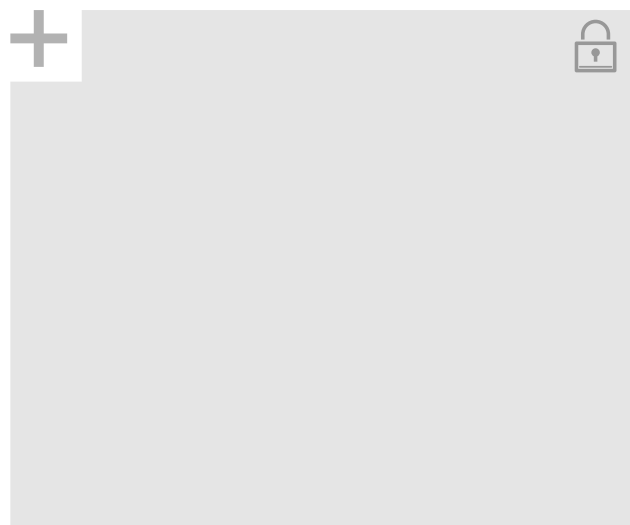
Данное ограничение согласуется с правом граждан на охрану материнства, предусмотренным Конвенцией МОТ и Кодексом о здоровье народа и системе здравоохранения



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ Изменено в целях приведения в соответствие с пп. 4) п.2 ст. 182 Трудового кодекса Республики Казахстан.

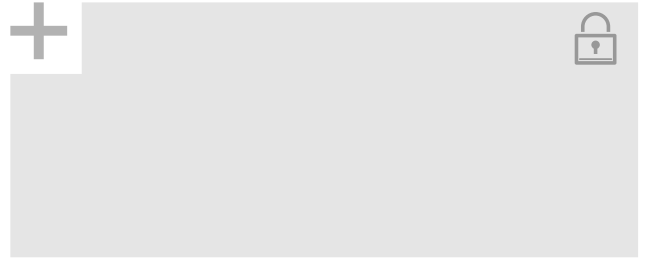


СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 34)



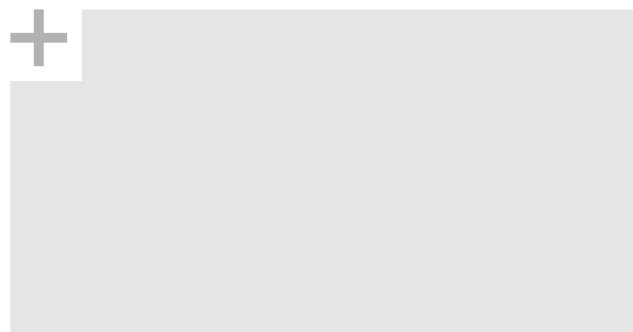


СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-2)





СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-5)



+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

В целях обеспечения защиты персональных данных и иной охраняемой законом информации о работниках



СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-8)

+ СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Отсутствует

+ НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Представляет сведения из единой системы учета трудовых договоров физическим и юридическим лицам с учетом требований законодательства Республики Казахстан о персональных данных и их защите

+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

В целях определения порядка использования, а также сроков, порядка и условий хранения и предоставления информации, размещенной в ЕСУТД.



СТАТЬЯ 17 ПОДПУНКТ 3)

+ СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Проводит анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений и разрабатывает предложения по их профилактике

+ НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Проводит анализ причин производственного травматизма и разрабатывает предложения по их профилактике

+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Согласно ст. 157 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения», мониторинг профессиональных заболеваний работающих лиц проводится государственными органами, осуществляющими деятельность в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Кроме того, различного рода мероприятия касательно профессиональных заболеваний, также входят в функции территориальных подразделений ведомства государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия

населения, согласно разделу 3. Правил регистрации, ведения учета случаев инфекционных, паразитарных, профессиональных заболеваний и отравлений (Приложение 1 к приказу МНЭ РК от 24 июня 2015 года № 451), и п. 71 Правил расследования случаев инфекционных и паразитарных, профессиональных заболеваний и отравлений населения (Приказ МНЭ РК от 23 июня 2015 года № 440)

Поэтому, было принято решение уполномочить местный орган по инспекции труда на проведение анализа.



СТАТЬЯ 17 ПОДПУНКТ 5)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Проводит проверку знаний лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда у работодателей



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Пункт исключен



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Законодатель считает, что участие государственного инспектора в качестве председателя экзаменационной комиссии учебных центров является дополнительной нагрузкой, занимающей достаточно много рабочего времени, так как на приемку экзаменов, даже в виде тестирования, затрачивается не менее часа.

В связи с тем, что за одним инспектором закрепляется более 10 учебных центров, которые в течение недели проводят обучение до трех групп, то он должен значительную часть рабочего времени уделять исполнению неосновных трудовых функций, принимая участие в экзаменационных мероприятиях.

Это приводит к несоблюдению правил проверки знаний и возникновению фактов коррупционных правонарушений, связанных с реализацией данных функций государственными инспекторами труда.

Поэтому, данная функция снята с местного органа по инспекции труда.



**«РАБОТА С ДОЛГАМИ
И НЕВЫПОЛНЕННЫМИ
ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМИ»**

[УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ](#)



СТАТЬЯ 17 ПОДПУНКТ 8)

Изменения, затрагивающие права и обязанности сторон трудовых отношений



СТАТЬЯ 20 ПУНКТ 1

ДОКУМЕНТЫ

1. Трудовой договор с гражданином Республики Казахстан (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
2. Трудовой договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
3. Трудовой договор о дистанционной работе 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
4. Трудовой договор с гражданами иностранных государств - членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
5. Трудовой договор, заключаемый на время выполнения сезонной работы 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
6. Трудовой договор о работе по совместительству (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
7. Трудовой договор с разработчиком ПО гражданином РК (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
8. Трудовой договор с вредными и опасными условиями труда 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
9. Трудовой договор с иностранцем или лицом без гражданства (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
10. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
11. Трудовой договор, заключаемый на время выполнения определенной работы (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ
12. Трудовой договор с работником, работающим вахтовым методом (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ





СТАТЬЯ 22 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 1)

ДОКУМЕНТЫ

8. Трудовой договор с вредными и опасными условиями труда
9. Трудовой договор с иностранцем или лицом без гражданства (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
10. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
11. Трудовой договор, заключаемый на время выполнения определенной работы (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
12. Трудовой договор с работником, работающим вахтовым методом (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)







СТАТЬЯ 22 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 10)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Редакционное уточнение и приведение текста подпункта в соответствие с остальными статьями ТК РК



СТАТЬЯ 22 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 15)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Равную оплату за равный труд, а также на равные производственно-бытовые условия, без какой-либо дискриминации;



Горячая линия: Как вести бизнес без рисков?

🔍 База ответов на вопросы →



СТАТЬЯ 22 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 16)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Корректировка вводится в уточняющих целях. Не всегда обращение в согласительную комиссию приводит к разрешению спора и требует дальнейшего обращения в суд. Однако рассмотреть спор согласительная комиссия обязана.



СТАТЬЯ 22 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 25)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Получение из единой системы учета трудовых договоров сведений о своей трудовой деятельности;



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Вводится в целях предоставления возможности работнику иметь доступ к сведениям о своей трудовой деятельности из ЕСУТД.



СТАТЬЯ 23 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 4)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Создавать и вступать в объединения (ассоциации, союзы) в целях представительства и защиты своих прав и интересов

+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Редакция дополнена расширенным понятием объединений работодателей



СТАТЬЯ 23 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 12)

+ СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

+ НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

На обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;

+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Корректировка вводится в уточняющих целях. Не всегда обращение в согласительную комиссию приводит к разрешению спора и требует дальнейшего обращения в суд. Однако рассмотреть спор согласительная комиссия обязана.



СТАТЬЯ 23 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 13)

+ СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Отсутствует

+ НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

На получение из единой системы учета трудовых договоров сведений о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников

+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Вводится в целях предоставления возможности работодателю иметь доступ к сведениям о трудовой деятельности как работников, так и претендентов на занятие вакантных должностей из ЕСУТД



Антикризисный пакет

**«ОФОРМЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ
В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ
УСЛОВИЙ РАБОТЫ»**

УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ



Горячая линия: Как вести бизнес без рисков?

🔍 База ответов на вопросы →



СТАТЬЯ 23 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 28)



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Вводится в целях недопущения конфликтов на предприятиях, привлекающих иностранную рабочую силу, происходящих на почве допущения работодателями фактов трудовой дискриминации.

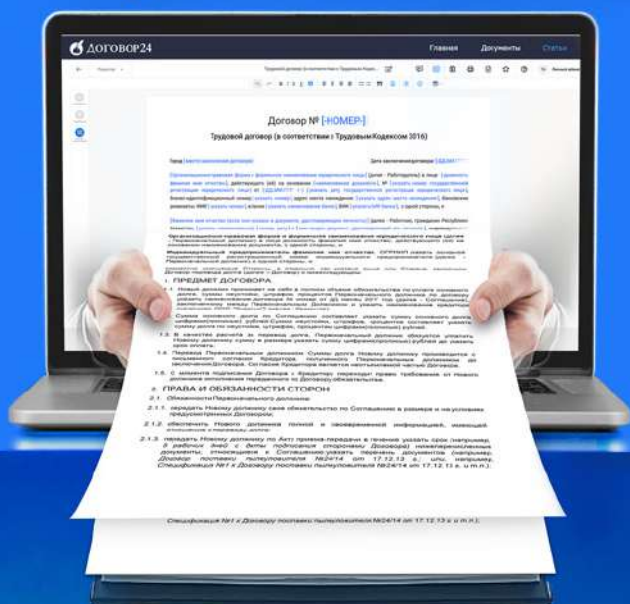
ПЕРЕЙТИ К СПИСКУ ДОКУМЕНТОВ



**ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТАМ**

Договор24

ЮРИДИЧЕСКИЙ ОНЛАЙН-СЕРВИС:



- Конструктор договоров
- Юридическая поддержка
- База ответов на вопросы
- Ведение бизнеса в режиме ЧП
- Защита от бизнес рисков

WWW.DOGOVOR24.KZ

Изменения, связанные с оформлением и действием трудовых отношений





Горячая линия: Как вести бизнес без рисков?

🔍 База ответов на вопросы →



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Уточняющая поправка



**«РАБОТА С ДОЛГАМИ
И НЕВЫПОЛНЕННЫМИ
ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМИ»**

[УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ](#)





ДОКУМЕНТЫ



СТАТЬЯ 37 ПУНКТ 2



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



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



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Если срок испытания истек и работодатель не уведомил о расторжении трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок



Изменения по вопросам прикомандирования, перевода и перемещения работников

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

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

В случае одновременного

1) в юридическое лицо (его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), являющееся учредителем, участником или акционером работодателя, а также которому косвенно принадлежат акции (доли участия в уставном капитале) юридического лица - работодателя;

2) в юридическое лицо (его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), акции (доли участия в уставном капитале) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу - работодателю;



СТАТЬЯ 40

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

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

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

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

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

7. В случае нарушения прикомандированным работником трудовой дисциплины юридическое

3) в юридическое лицо (его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), акции (доли участия в уставном капитале) в котором прямо или косвенно принадлежат лицам, которые прямо или косвенно владеют акциями (долями участия в уставном капитале) юридического лица - работодателя.

2. Условия, порядок, срок прикомандирования работника, перечень должностей и численность прикомандированных работников определяются соглашением между юридическими лицами согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан в зависимости от целей прикомандирования.

В случае, если в юридическое лицо (включая его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения) одновременно прикомандировывается более десяти процентов от среднесписочной численности работников за год, необходимо согласование прикомандирования с представителями работников принимающей стороны.

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

4. Прикомандирование допускается только с письменного согласия сторон трудового договора путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы на период



СТАТЬЯ 40

лицо, к которому он прикомандирован, в течение трех рабочих дней уведомляет работодателя прикомандированного работника с представлением подтверждающих документов для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

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

прикомандирования. По окончании срока прикомандирования в случае продолжения действия трудового договора работодатель обязуется предоставить работнику место работы (должность), которое (которую) работник занимал до прикомандирования.

5. На период прикомандирования на работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха принимающей стороны, за исключением продолжительности и порядка предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

6. В случае нарушения прикомандированным работником трудовой дисциплины принимающая сторона в течение трех рабочих дней со дня обнаружения данного факта уведомляет работодателя прикомандированного работника с представлением подтверждающих документов для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

7. При несчастном случае, произошедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на принимающую сторону с участием представителя работодателя.

8. Прикомандирование не допускается в целях:

1) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и











КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Во избежание временного перевода беременной женщины с меньшим размером заработной платы, отрегулирована защита работников данной категории в части оплаты, а также предусмотреть, что в случае предложения более высокооплачиваемой должности, работник имеет право на зарплату в соответствии с квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы, т.е. в качестве гарантии закреплено, что оплата производится по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.



СТАТЬЯ 45 ПУНКТ 1



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленных трудовым договором.



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации и с сохранением размера и условий оплаты труда, обусловленных трудовым договором.



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 45 Трудового кодекса Республики Казахстан в старой редакции не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленных трудовым договором. Однако ранее нигде не упоминалось почему такой перевод не требует согласия. Теперь уточнено, что без согласия работника можно перевести только с сохранением условий оплаты труда.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ

1. Уведомление работника о переводе на дистанционную работу



ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ

ДОКУМЕНТЫ

2. Уведомление сотрудника о переводе на другую должность по медицинским показателям



3. Приказ об изменении трудовой функции работника



4. Уведомление работника об изменении условий труда



5. Соглашение об изменении и дополнении трудового договора (о переводе работника в обособленное структурное подразделение работодателя)



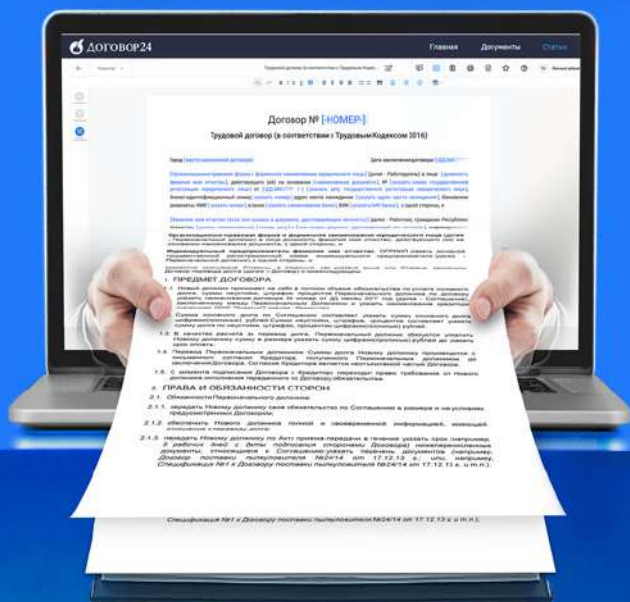
[ПЕРЕЙТИ К СПИСКУ ДОКУМЕНТОВ](#)



[ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТАМ](#)

Договор24

ЮРИДИЧЕСКИЙ ОНЛАЙН-СЕРВИС:



- Конструктор договоров
- Юридическая поддержка
- База ответов на вопросы
- Ведение бизнеса в режиме ЧП
- Защита от бизнес рисков

WWW.DOGOVOR24.KZ

Поправки, связанные с отстранением от работы и прекращением трудового договора



СТАТЬЯ 46 ПУНКТ 3



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от предоставления письменного отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Изменение вносится в целях приведения нормы в соответствие с п. 2 ст. 58 ТК

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ

1. Уведомление работника об изменении условий труда (в соответствии с изменениями ТК от 2020 года)
2. Процедура оформления штатного расписания (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
3. Процедура внесения изменений в должностные инструкции









ДОКУМЕНТЫ

- 1. Процедура увольнения работника по соглашению сторон (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)**
- 2. Приказ о расторжении трудового договора по соглашению сторон (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)**
- 3. Соглашение о расторжении трудового договора (по соглашению сторон) (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)**









КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведение нормы в соответствие со статьей 43 Гражданского кодекса РК.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ

1. Правила внутреннего трудового распорядка





СТАТЬЯ 53 ПУНКТ 7



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктом 9) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно быть подтверждено медицинским заключением.

Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается лицом, уполномоченным работодателем. В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется соответствующий акт.



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 9) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно быть подтверждено медицинским заключением.

Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается представителем работодателя.



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Согласно пункту 12 Правил проведения медицинского освидетельствования для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния опьянения, утвержденных приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 13 июля 2017 года № 504, отказ от освидетельствования указывается в заключении медицинского освидетельствования в числе причин невозможности его проведения.

Таким образом, для расторжения трудового договора в соответствии с пп.10 п.1 ст. 52 ТК РК необходимо медицинское заключение, но направить на освидетельствование работника, заподозренного в употреблении перечисленных средств, может любой уполномоченный сотрудник.



СТАТЬЯ 53 ПУНКТ 7-1



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 10) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно быть подтверждено актом об отказе работника от прохождения медицинского освидетельствования.





+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Корректировки произведены в целях уточнения и приведения е в соответствие с терминологией, используемой в Трудовом кодексе Республики Казахстан.



СТАТЬЯ 61 ПУНКТ 3

+ СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

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

+ НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

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

+ КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Трудовым Кодексом предусмотрен ряд случаев, когда работодатель обязан письмом с уведомлением предупредить работника или направить ему копию акта работодателя. Уточнение введено, чтобы текст настоящей нормы не вызывал сомнений о сроках направления уведомления.

ЭЛЕКТРОННОЕ ЦИФРОВОЕ ПОДПИСАНИЕ ДОКУМЕНТОВ

Быстро! Удобно! Безопасно!

Подписывайте Ваши документы с помощью ЭЦП через один из самых надежных онлайн сервисов электронно-цифрового подписания документов. «Договор24» обеспечит надежный, удобный, а главное безопасный процесс подписания документов через интернет, с использованием официальных протоколов безопасности Республики Казахстан.



Подписать Бесплатно

Изменения в сфере дисциплинарных взысканий

1. Правила внутреннего трудового распорядка



2020

Изменения, затрагивающие время отдыха и предоставления отпусков





СТАТЬЯ 82 ПУНКТ 1



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя.



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя, если иное не установлено законодательством Республики



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Например, согласно п. 13 раздела 2. Приказа и.о. Министра по инвестициям и развитию РК от 31.12.2015 г. № 1288 «Об утверждении Правил организации труда и отдыха водителей, а также применения тахографов», после периода управления в течение четырех часов водитель делает перерыв не менее чем на 30 минут, если не наступает период отдыха.



СТАТЬЯ 92 ПУНКТ 3



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника.



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Изменение внесено в целях уточнения сроков

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ

1. Приказ о предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска



2. Заявление работника о предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

**СТАТЬЯ 95 ПУНКТ 4****СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ**

Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**НОВАЯ РЕДАКЦИЯ**

Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности, и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.





СТАТЬЯ 99 ПУНКТ 2



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



При обращении женщины в период беременности за листом временной нетрудоспособности отпуск исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов, и продолжительности работы у работодателя.



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



При обращении женщины в период беременности за листом о временной нетрудоспособности отпуск исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов, и продолжительности работы у работодателя.



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведено в соответствие с Кодексом «О здоровье народа ...» п. 2 ст. 59, пп. 90) п. 1 ст. 7



СТАТЬЯ 99 ПУНКТ 2



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



При обращении женщины в период после родов за листом временной нетрудоспособности предоставляется только отпуск после родов продолжительностью, предусмотренной частью второй настоящего пункта.



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



При обращении женщины в период после родов за листом о временной нетрудоспособности предоставляется только отпуск после родов продолжительностью, предусмотренной частью второй настоящего пункта.



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведено в соответствие с Кодексом «О здоровье народа ...» п. 2 ст. 59, пп. 90) п. 1 ст. 7

Горячая линия: Как вести бизнес без рисков?



База ответов на вопросы



Изменения в сфере оплаты труда и материальной ответственности



СТАТЬЯ 110 ЧАСТЬ ВТОРАЯ



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



При совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы в соответствии с частью первой настоящей статьи и за часы праздничных или выходных дней в соответствии со статьей 109 настоящего Кодекса.



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



На практике часто возникают случаи, когда работа в ночное время совпадает с работой в праздничный или выходной день (и наоборот).
Пункт введен в целях регулирования порядка оплаты при совпадении праздничных и выходных дней с работой в ночную смену



СТАТЬЯ 111 ПУНКТ 4 НОВЫЙ



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - отменить поручение о ее выполнении, уведомив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня до прекращения дополнительной работы.
При досрочной отмене поручения или отказе от выполнения дополнительной работы работником работодатель обязан выплатить работнику заработную плату за отработанный период



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведение в соответствие с положениями Конвенции МОТ № 95.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ





СТАТЬЯ 113 ПУНКТ 4 ЧАСТЬ ВТОРАЯ



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



В случае нарушения указанных в части первой настоящего пункта сроков работодатель выплачивает работнику задолженность и пенью за



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Редакционная правка по аналогии со статьей 359 Гражданского Кодекса РК

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ

1. Положение о материальной ответственности работников
2. Договор индивидуальной материальной ответственности бухгалтера
3. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности



ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ



ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ



ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ

Поправки в сфере гарантий, компенсаций и особых режимов работы



СТАТЬЯ 124 ПУНКТ 3



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Лица, отслужившие срочную воинскую службу, в течение двух месяцев после ее прохождения имеют преимущественное право при приеме на работу в организацию, где они работали до призыва на срочную воинскую службу.



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



За работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы, в период прохождения медицинской комиссии сохраняются место работы (должность), заработная плата по месту работы при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохраняется место работы (должность).

Работник, за которым на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохранялось место работы (должность), не позднее одного месяца со дня исключения из списков воинской части в связи с увольнением с воинской службы или окончанием воинских сборов обязан приступить к своим трудовым обязанностям



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Предусмотрено положение о сохранении за лицами, призванными на срочную воинскую службу, места работы (должности), в пределах срока трудового договора. Необходимо, также, в целях исключения противоречий аналогичную

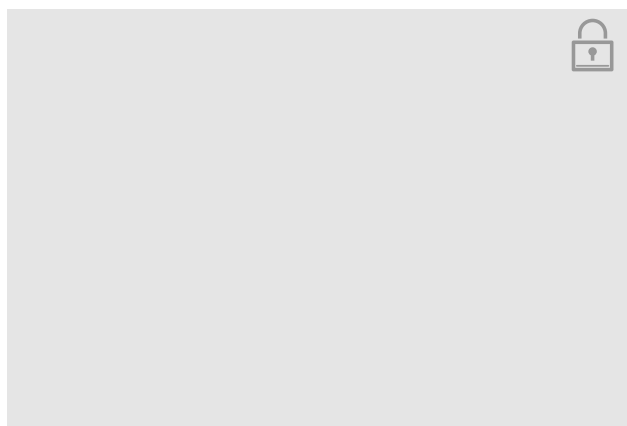
ДОКУМЕНТЫ

1. **Дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в условия трудового договора (в соответствии с изменениями ТК от 2020 года)**



ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ





ДОКУМЕНТЫ

1. Коллективный договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
2. Положение о разъездном характере работ



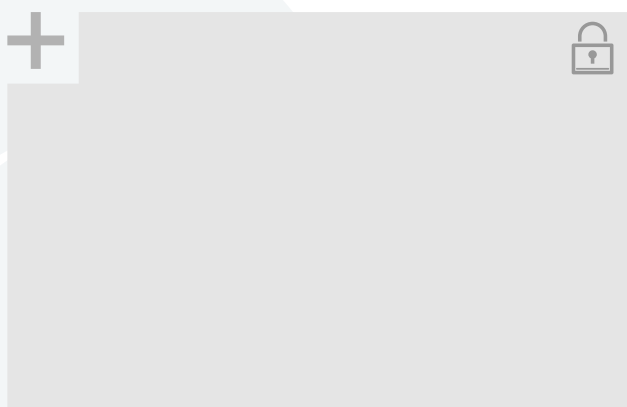
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ



ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ

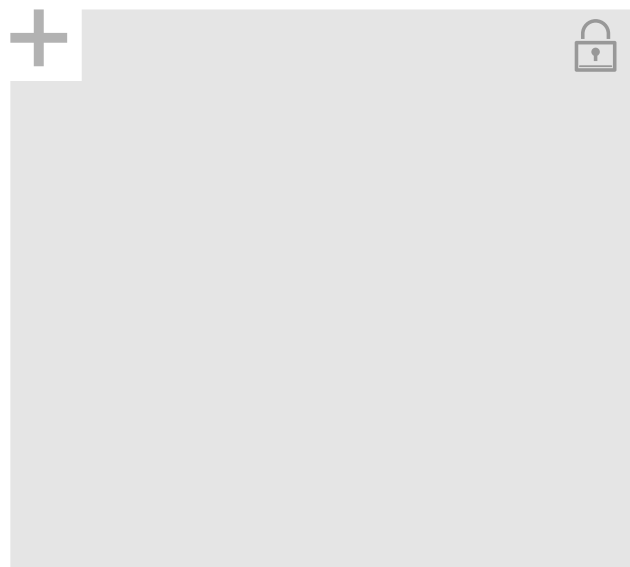


СТАТЬЯ 133 ПУНКТ 2







СТАТЬЯ 133 ПУНКТ 4 ПОДПУНКТ 4)





СТАТЬЯ 134 ПУНКТ 5



 



СТАТЬЯ 134 ПУНКТ 5

ДОКУМЕНТЫ

ДОКУМЕНТЫ

1. Трудовой договор с работником, работающим вахтовым методом
2. Процедура приема на работу с работником, работающим вахтовым методом



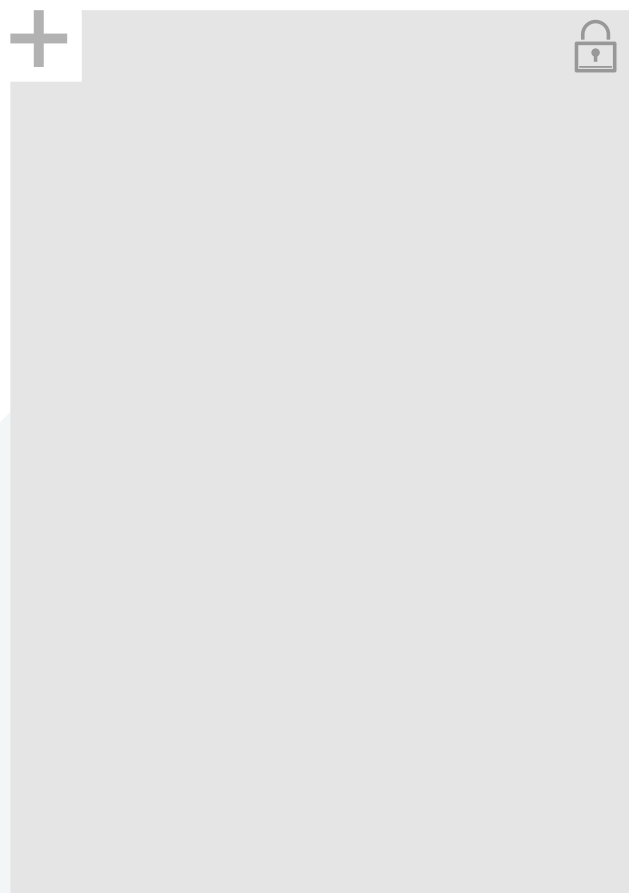
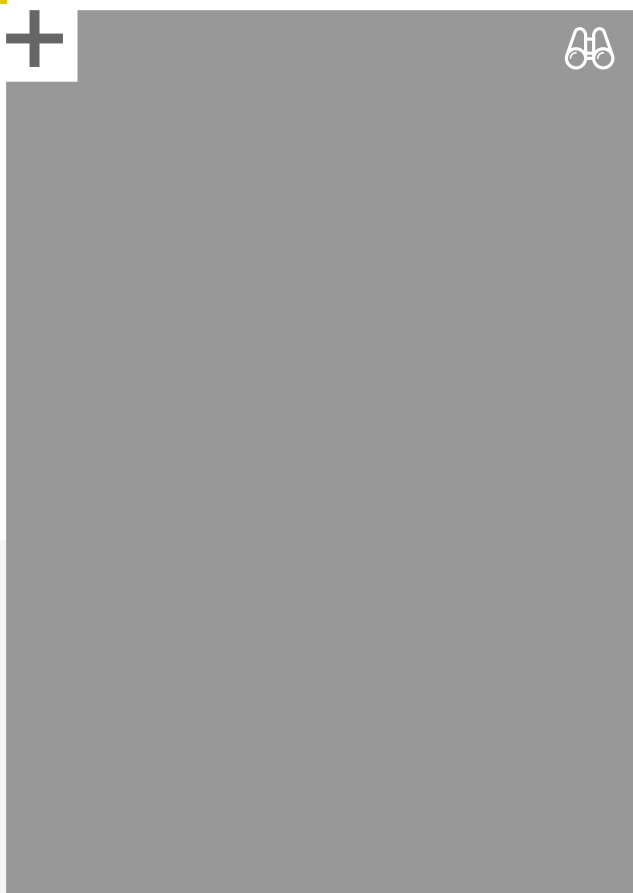
ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ



ПЕРЕЙТИ
К ПРОЦЕДУРЕ




СТАТЬЯ 135 ПУНКТ 5






СТАТЬЯ 138 ПУНКТ 4

+ **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

+ **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя.

+ **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

При применении дистанционной работы, целесообразно отрегулировать на уровне подзаконных актов вопросы охраны труда. Несмотря на то, что в Кодексе предусмотрена обязанность работодателя организовывать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, предлагается внести в обязанности работника, работающего дистанционно соблюдать требования по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей, учитывая, что специалист по охране труда не имеет возможности проверить фактически исполнение работником соблюдение безопасности ведения работы. При возникновении несчастного случая в период работы дистанционно, комиссии по расследованию несчастного случая, сложно разграничить вину сторон трудового договора, поэтому данный пункт предоставляет работодателю оговаривать вопросы безопасности труда в акте работодателя, который будет разработан с учётом дистанционного режима работы, который поможет защитить работодателя в случае судебного разбирательства.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ

1. Уведомление работника о переводе на дистанционную работу (в соответствии с изменениями ТК от 2020 года)



2. Приказ о переводе работника на дистанционную работу (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)

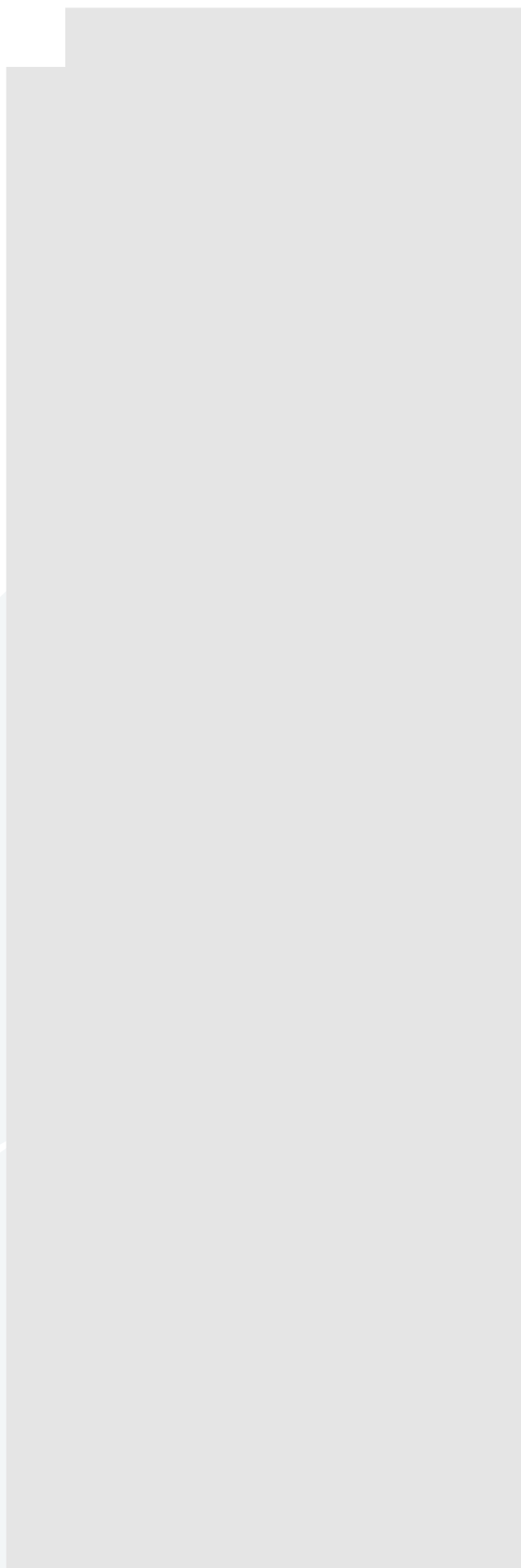
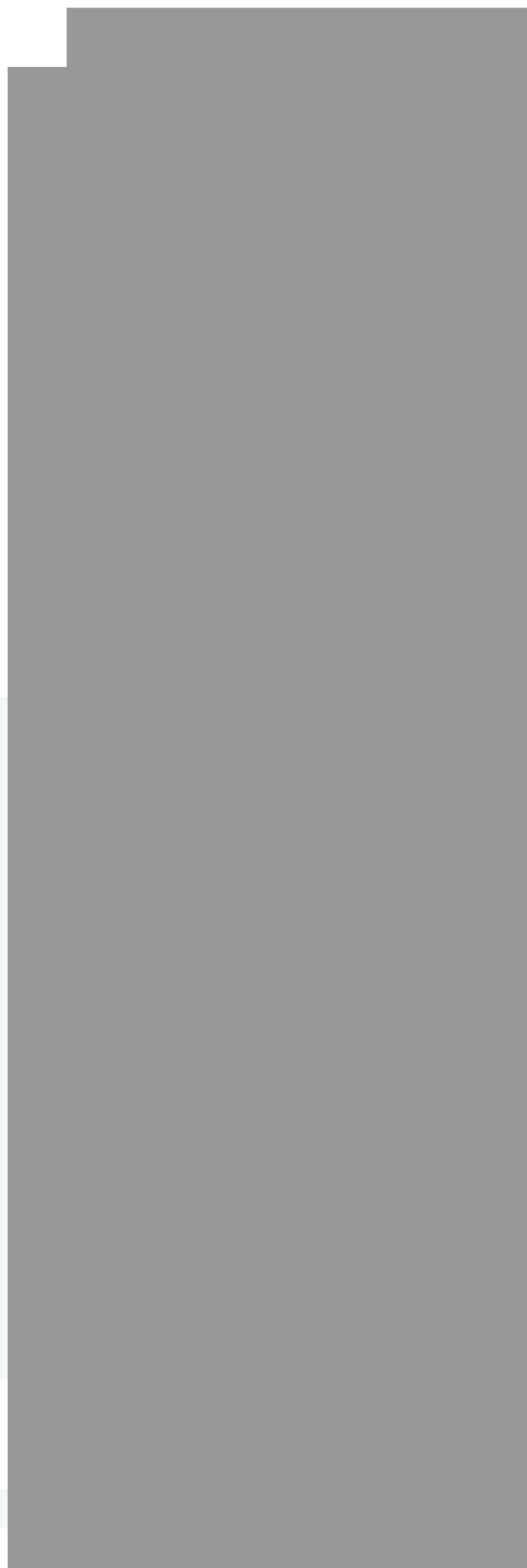


3. Процедура перевода работника на дистанционную работу (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



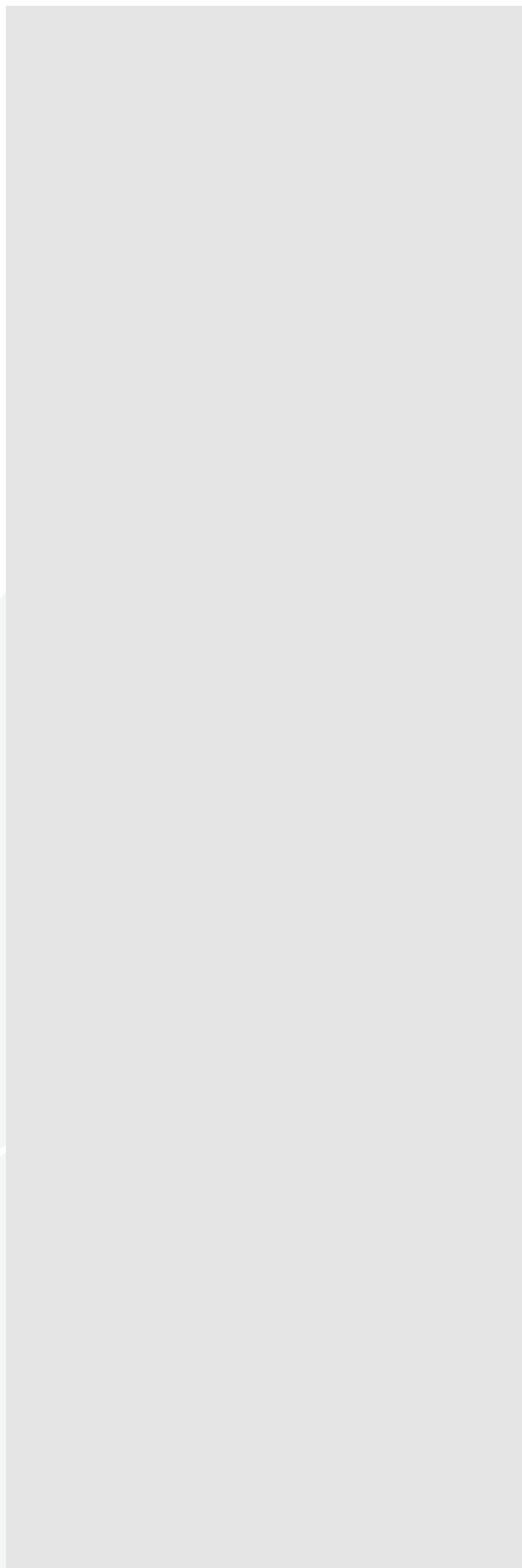
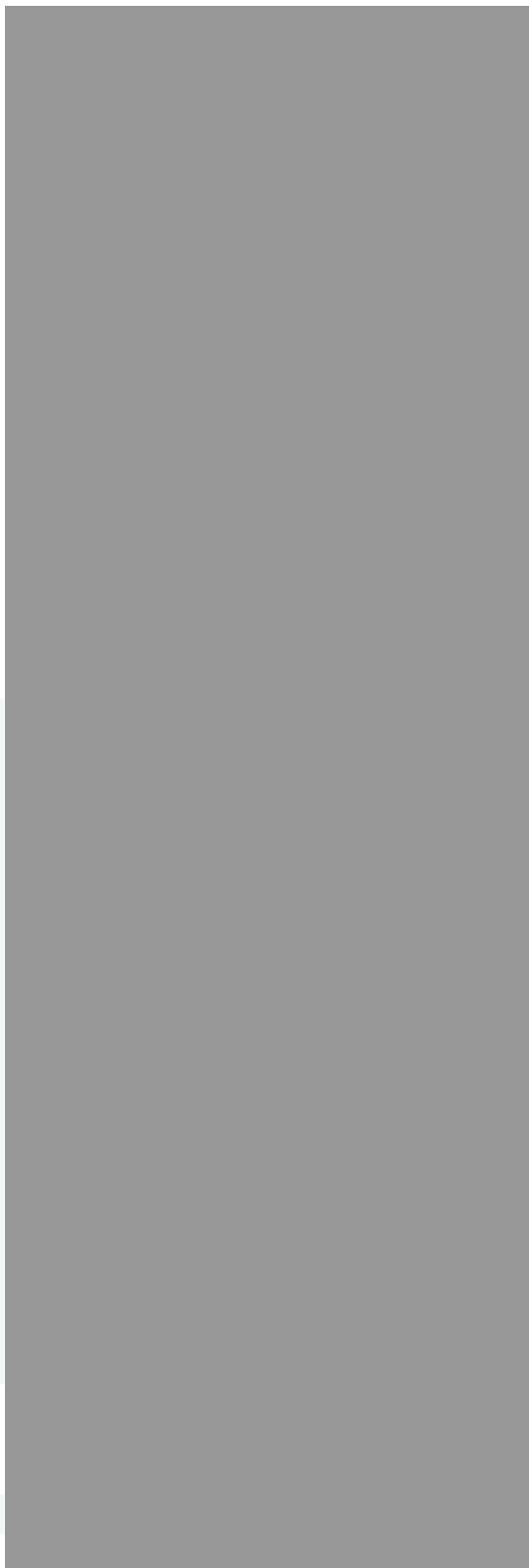
4. Трудовой договор о дистанционной работе (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)







СТАТЬЯ 140





ДОКУМЕНТЫ

Изменения в сфере социального партнерства и разрешения трудовых споров



СТАТЬЯ 148 ПУНКТ 3



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Участниками комиссий являются:

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



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Представителями сторон являются:

1) на республиканском уровне - полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений профессиональных союзов, республиканских объединений (ассоциаций, союзов) работодателей, республиканских объединений по малому предпринимательству;

2) на отраслевом уровне - полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, отраслевых профессиональных союзов, отраслевых объединений (ассоциаций, союзов) работодателей, а при их отсутствии - отраслевые организации;

3) на региональном уровне:

на уровне области, города республиканского значения, столицы - полномочные представители местных исполнительных органов, территориальных объединений профессиональных союзов, областного или города республиканского значения и столицы объединения (ассоциации, союза) работодателей, областного или города республиканского значения и столицы объединения по малому предпринимательству;

на уровне района, города областного значения - полномочные представители местных исполнительных органов, районного или города областного значения объединения по малому предпринимательству, территориальных объединений профессиональных союзов.

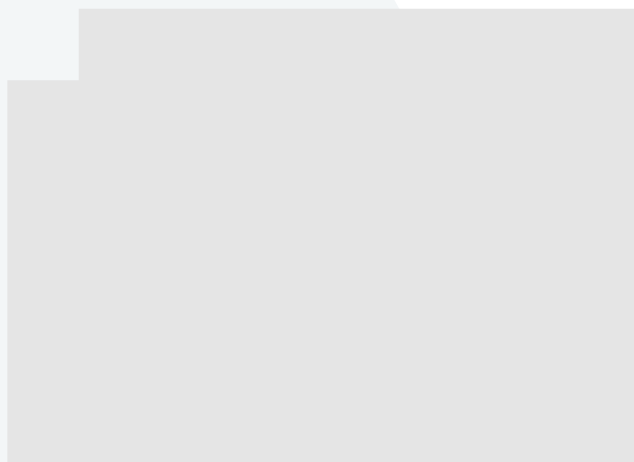
Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно. Представители сторон социального партнерства наделяются равными правами и полномочиями.

ДОКУМЕНТЫ

1. Письменный ответ Работника о согласии или несогласии на предложение Работодателя о переводе в другую местность (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
2. Соглашение об изменении и дополнении трудового договора (о переводе работника в другую местность вместе с работодателем) (в соответствии с изменениями ТК 2020 года)









КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Редакционная правка. Сторонами согласительной комиссии являются и работник и представители работодателя. А членами - только представители работодателя, занимающиеся вопросами разрешения споров. И именно для них актуально обучение способам примирения сторон.



СТАТЬЯ 160



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

2) по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

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



НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

1) по спорам о восстановлении на работе - один месяц со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд - два месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

2) по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

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

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока обращения



согласительная комиссия по трудовым спорам может восстановить срок обращения в согласительную комиссию и разрешить спор по существу.

Согласительная комиссия самостоятельно определяет относятся ли к уважительным причины, по которым работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, не обратился в согласительную комиссию в установленные сроки.

Для участников трудовых отношений, которые вправе в соответствии с настоящим Кодексом обратиться в суд без обращения в согласительную комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, установлены следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе - три месяца со дня вручения или направления по почте заказным письмом с уведомлением о вручении копии акта работодателя о прекращении трудового договора;

по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, узнал или должен был узнать о нарушении своего права.



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



На практике возникают ситуации, когда не представляется возможным акт работодателя вручить работнику нарочно по причине его болезни, отсутствия на рабочем месте, по указанному работником адресу и т.д., в связи с чем было предложено использовать почтовое отправление с уведомлением.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

ДОКУМЕНТЫ

1. Процедура рассмотрения согласительной комиссией индивидуального трудового спора
2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Протокол решения согласительной комиссии



ПЕРЕЙТИ
К ПРОЦЕДУРЕ



ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ



ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТУ



Антикризисный пакет

**«ОФОРМЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ
В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ
УСЛОВИЙ РАБОТЫ»**

УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ



человек. В состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости - другие лица.



человек. В состав трудового арбитража включается государственный инспектор труда.



КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Состав трудового арбитража должен определяться сторонами самостоятельно в рамках коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

ПЕРЕЙТИ К СПИСКУ ДОКУМЕНТОВ



**ПЕРЕЙТИ
К ДОКУМЕНТАМ**

ЭЛЕКТРОННОЕ ЦИФРОВОЕ ПОДПИСАНИЕ ДОКУМЕНТОВ

Быстро! Удобно! Безопасно!

Подписывайте Ваши документы с помощью ЭЦП через один из самых надежных онлайн сервисов электронно-цифрового подписания документов. «Договор24» обеспечит надежный, удобный, а главное безопасный процесс подписания документов через интернет, с использованием официальных протоколов безопасности Республики Казахстан.



Подписать Бесплатно

Поправки в вопросах техники безопасности и охраны труда



СТАТЬЯ 176 ПУНКТ 1



СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Забастовки признаются
незаконными:



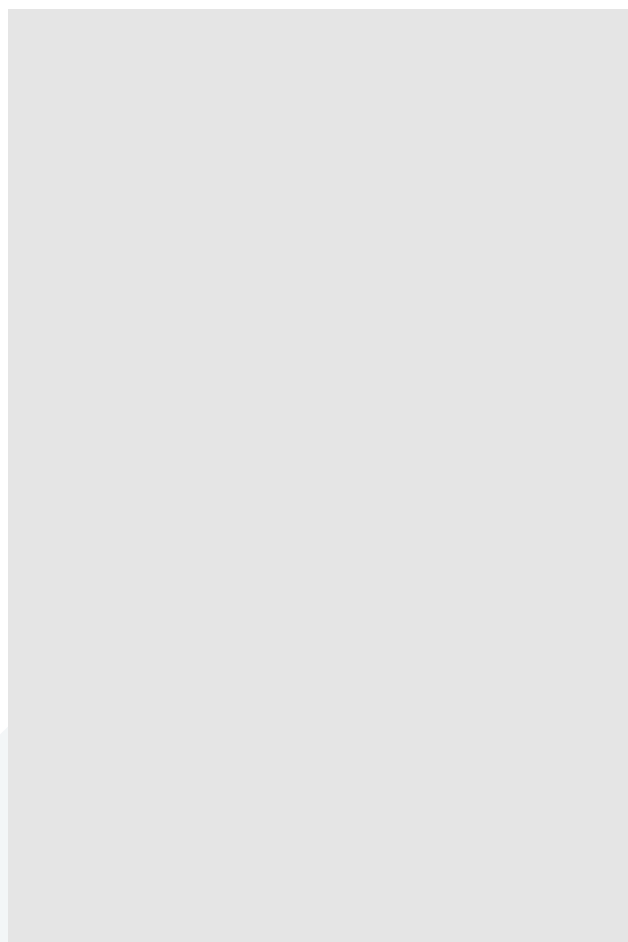
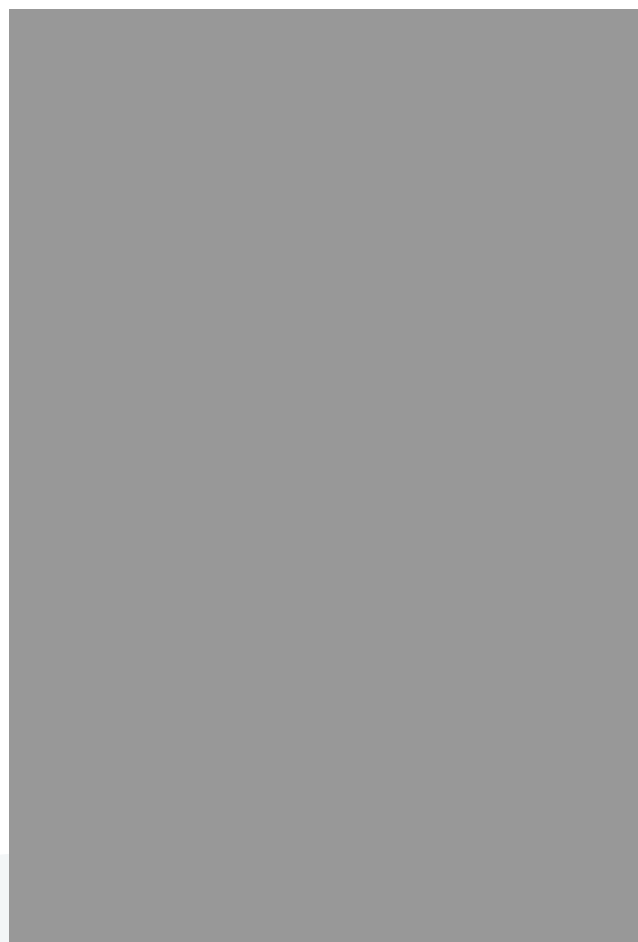
НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Забастовки признаются
незаконными:

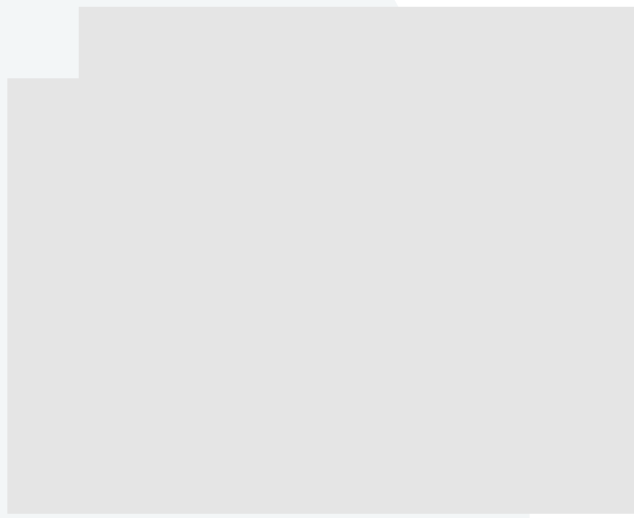


СТАТЬЯ 176 ПУНКТ 1





ДОКУМЕНТЫ

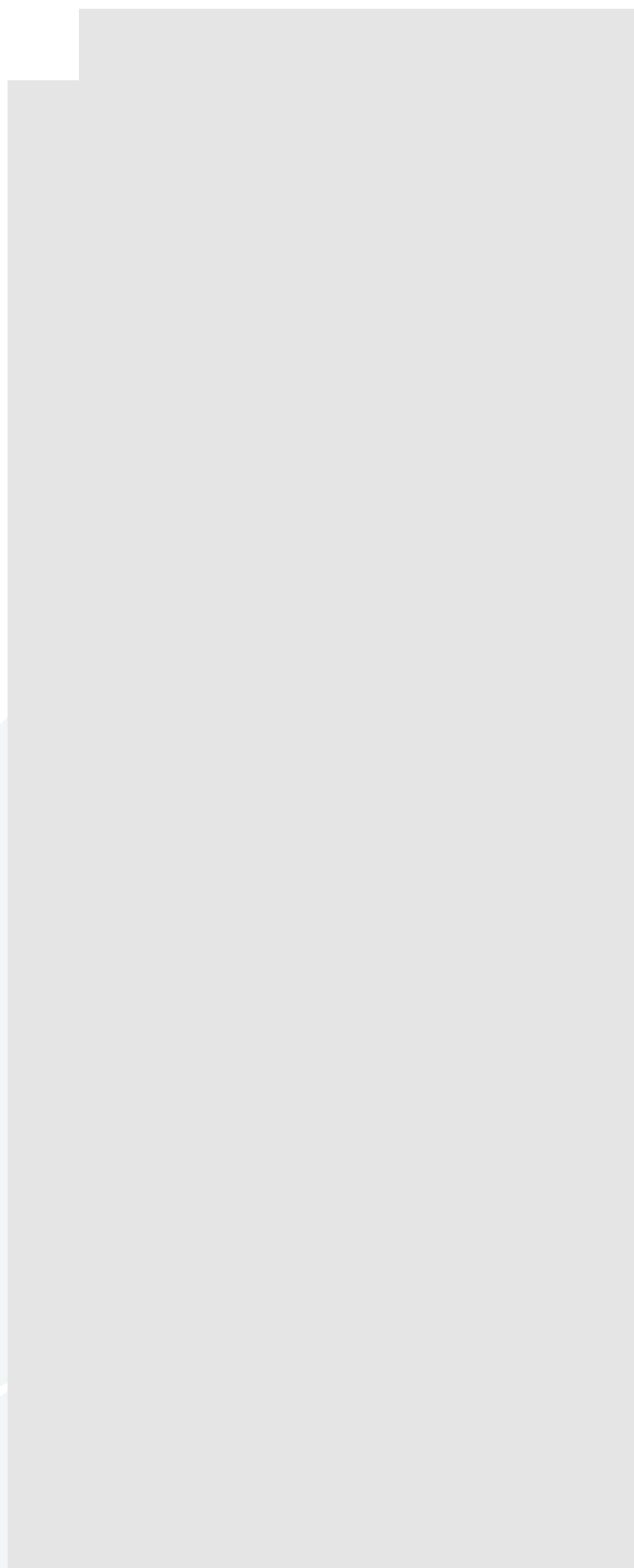






Горячая линия: Как вести бизнес без рисков?

🔍 База ответов на вопросы →



Скачайте актуальные и необходимые документы по трудовым отношениям:

ДОКУМЕНТЫ

1. Оформление приема на работу
2. Оформление прекращения (расторжения) трудовых отношений
3. Оформление изменения трудовых отношений
4. Оформление отпусков
5. Оформление командировок
6. Оформление удержания из заработной платы
7. Коллективный договор
8. Оформление дисциплинарных проступков и применение дисциплинарных взысканий
9. Документы для предоставления в государственные органы
10. Документы кадровой службы
11. Безопасность и охрана труда
12. Несчастные случаи на производстве
13. Должностные инструкции
14. Трудовые споры и согласительная комиссия



ДОКУМЕНТЫ

15. Декларирование деятельности работодателя



16. Дисциплина труда



17. Обучение и повышение квалификации работников



18. Материальная ответственность Работника



19. Оформление простоя в организации



20. Оформление привлечения к работе в выходные и праздничные дни



21. Оформление привлечения к сверхурочной работе



22. Оформление гибкого рабочего времени



23. Оформление разъездного характера работ



24. Структурные подразделения



25. Выдача работникам денежных средств



26. Использование работником личного имущества в интересах работодателя



27. Оформление материальной помощи работнику



Все документы и шаблоны документов Договор24 тщательно проверяются и обновляются каждый день. Скачивая их с нашего сайта, Вы можете не переживать за соответствие кадровой документации последним изменениям в законодательстве.

Не можете найти документы на просторах интернета?

Тогда Вы в правильном месте!

Все необходимые юридические документы
есть на **DOGOVOR24.KZ**

У нас самая большая база готовых
юридических документов, а это:



1500
шаблонов
документов



10 млн
уникальных
вариантов
документов



Все документы
соответствуют
действующему
законодательству

[ПЕРЕЙТИ К БАЗЕ ДОКУМЕНТОВ](#)

WWW.DOGOVOR24.KZ