

# 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](http://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

Ниже рассмотрим изменения более детально.

## Единая система учета трудовых договоров

Единая система учета трудовых договоров- самое главное изменение трудового законодательства за последние несколько лет. Здесь следует начать с того, что в новой редакции трудового кодекса в целом появилось первое официальное определение этой системы.

Согласно пп.35-1 п.2 ст.1 Трудового кодекса, **единая система учета трудовых договоров** – это информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров.

Как закрепление этой нормы повлияло на права и обязанности работника и работодателя?

Во-первых, теперь работодатели вправе получать информацию о предыдущей трудовой деятельности своих работников из ЕСУТД. Более того, такая возможность действует не только в отношении действующих сотрудников, но и по отношению к кандидатам для приема на работу, с согласия на это лица, претендующего стать сотрудником организации.

Следующее новшество, связанное с закреплением понятия ЕСУТД коснулось оформления трудовых отношений. Если ранее оформление трудовых отношений в электронном формате было добровольным, то теперь редакция п.2 ст. 23 Трудового кодекса пополнилась подпунктом 27, который гласит, что работодатель обязан вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых по нему изменениях и дополнениях, содержащую сведения о сторонах, должности, месте работы и сроках трудового договора (дата заключения, дата начала работы, дата прекращения).

Также расширен список документов, которые могут служить подтверждением трудовой деятельности. Теперь таким документом также является вступившее в законную силу решение суда об установлении юридического факта, подтверждающего наличие трудовых отношений. Это значит, что, если работник по каким-то причинам не может предоставить работодателю документы, подтверждающие его трудовой стаж, он может обратиться в суд и подтвердить факт наличия трудовых отношений с предыдущим работодателем.

Помимо сведений о трудовых отношениях и стаже работников, работодателям понадобится вносить в ЕСУТД сведения о штатной численности организации. Предполагается, что работодателям будет предоставлен переходный период для внесения данных в единую систему, однако пока такое условие не нашло своего отражения в правовых актах, поэтому не стоит медлить с этой процедурой.

## **Безопасность и охрана труда**

Следующие изменения о которых пойдет речь, это охрана труда. Республикой Казахстан еще с 1996 года ратифицирована Конвенция Международной Организации Труда № 148 о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах. По каким-то причинам, свыше двадцати лет Трудовой кодекс РК не приводился в соответствие с международными стандартами в сфере безопасности труда.

Однако теперь в основном правовом акте по труду закреплены такие новые понятия как система управления охраной труда, профессиональный риск, управление профессиональными рисками, оценка профессионального риска и производственно-бытовые условия.

Новой редакцией ст. 182 ТК РК на работодателя возложены новые обязанности в сфере охраны труда: теперь ему необходимо внедрить в организации систему управления охраной труда, обеспечить проведение оценки профессиональных рисков, а при прохождении аттестации по условиям труда- предоставлять сведения о результатах такой аттестации в ЕСУТД.

Если эти и другие требования не будут соблюдены в достаточной мере, то деятельность предприятия может быть приостановлена и запрещена на срок до 5-ти рабочих дней. Ранее этот срок составлял три календарных дня.

## **Оформление и действие трудовых отношений**

Не менее важные изменения произошли в сфере оформления трудовых отношений, отпусков и рассмотрения трудовых споров.

Дискриминация в сфере труда отныне наказуема. Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации. В противном случае его может ожидать штраф в размере от 30 до 100 МРП по статье 90 КоАП РК. Данная норма была введена на фоне неоднократных конфликтов на предприятиях, привлекающих иностранную рабочую силу, произошедших на почве допущения работодателями фактов трудовой дискриминации.

При приеме работников на работу, заключить трудовой договор отныне можно в виде электронного документа, подписанного электронно-цифровыми подписями сторон. Аналогичные нормы введены и в отношении актов работодателя: приказов, положений, распоряжений и т.д.

Новым положительным условием для работников призывного возраста стало введение в кодекс нормы, обязывающей работодателя предоставлять отпуск без сохранения заработной платы сотрудникам, призванным для прохождения срочной воинской службы на весь срок такой службы. При этом отслуживший работник должен приступить к своим трудовым обязанностям не позднее одного месяца с даты увольнения из воинской части.

Статья 70 Трудового кодекса РК пополнилась ранее отсутствующей обязанностью работодателя. Отныне, если сотрудник обратится за установлением режима неполного рабочего времени в связи с уходом за больным членом семьи и подтвердит это медицинским заключением, работодатель обязан установить для него неполное рабочее время.

Ранее многие наши клиенты задавали вопрос «Какой день считать последним для замещающего работника?». Теперь ответ на этот вопрос прямо прописан в Трудовом кодексе. Датой истечения такого договора признается последний рабочий день, предшествующий дню выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность). Это позволит не переплачивать обоим работникам за один день.

Изменения не обошли стороной и работу в ночное время, праздничные и выходные дни. Добавлено положение, согласно которому при совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы, и за часы работы в праздничные или выходные дни.

Для работников-инвалидов первой и второй группы исключена установленная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), которая ранее не могла превышать 7 часов. При этом недельная норма в размере 36 часов продолжает действовать.

Последняя норма, которую мы рассмотрим в этом разделе, предусматривает ответственность за невыплату и несвоевременную выплату заработной платы. В случае, если работодатель нарушает порядок и сроки выплаты зарплаты, он обязан выплатить работнику пеню. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25 - кратной официальной ставки рефинансирования Национального Банка РК на день исполнения обязательств по выплате заработной платы. Пеня начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты. Такая же норма применяется и при нарушении срока расчетов с уволенным сотрудником.

## **Коллективный договор и споры**

Чтобы обеспечить учет мнения каждого работника в ходе проведения переговоров и подписания коллективных договоров, в новой редакции Трудового кодекса предусмотрено представление интересов работников выборными представителями, не являющихся членами профсоюза. Это условие было внесено и в Закон РК «О профсоюзных организациях».

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



### 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](http://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 заключается 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

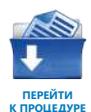


На практике немало случаев, когда трудовые споры возникают между работниками и работодателями, ранее состоявшими в трудовых отношениях (обжалование приказов о прекращении либо расторжении трудового договора с бывшими сотрудниками).

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**  ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
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**  ПЕРЕЙТИ К ПРОЦЕДУРЕ
3. **Коллективный договор (в соответствии с новыми Правилами документирования 2019 года)**  ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
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**  ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ

## 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 исполнении 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)**
2. **Акт о совершении работником дисциплинарного проступка (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)**
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)**
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)**



**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



## СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 30)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Определяет порядок и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда;

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Разрабатывает и утверждает правила и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Редакционная правка.  
Приведение в соответствие с новой редакцией пп. 3) п. 2 ст. 182 ТК РК и с подпунктом 13) пункта 1 статьи 1 Закона Республики Казахстан «О правовых актах».



## СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 33)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Утверждает порядок выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов лечебно- профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливает порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Утверждает порядок выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливает порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя

**+** **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)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Утверждает по согласованию с центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов лечебно-профилактического питания



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Утверждает по согласованию с центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



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



## СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-1)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Разрабатывает и утверждает типовое положение о системе управления охраной труда



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Вводится в целях реализации пункта 1 статьи 201 ТК. Также комитет по социально-культурному развитию обратил внимание на то, что в соответствии с пунктом 1 статьи 33 Гражданского кодекса Республики Казахстан, организацией признается юридическое лицо. В связи с чем система управления охраной труда, должна выполняться не только работодателями юридического лица



## СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-2)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Разрабатывает и утверждает правила управления профессиональными рисками



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Вводится в целях соответствия с новой редакцией пункта 1 статьи 201 ТК



## СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-3)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Разрабатывает и утверждает межотраслевые типовые нормативы численности работников служб охраны труда



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Вводится в целях регламентации порядка определения численности службы охраны труда, ранее вызывавшего вопросы со стороны как работодателей, так и представителей работников.



## СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-3)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Разрабатывает и утверждает Кодекс служебной этики гражданских служащих



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Норма введена для приведения ТК РК в соответствие с Планом мероприятий на 2018 – 2020 годы по реализации Антикоррупционной стратегии Республики Казахстан на 2015 – 2025 годы и противодействию теневой экономике



## СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-5)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Разрабатывает и утверждает правила представления и получения сведений о трудовом договоре и трудовой деятельности из единой системы учета трудовых договоров



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Вводится в целях определения порядка предоставления сведений о трудовом договоре и трудовой деятельности в единую систему учета трудовых договоров



## СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-6)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Разрабатывает и утверждает правила оформления и применения нарядов-допусков при производстве работ в условиях повышенной опасности в организациях различных видов экономической деятельности



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Вводится в целях определения порядка оформления и применения нарядов-допусков при производстве работ в условиях повышенной опасности



## СТАТЬЯ 16 ПОДПУНКТ 41-7)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Обеспечивает конфиденциальность и защиту персональных данных работника, содержащихся в единой системе учета трудовых договоров, в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите

## + 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)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Рассматривает обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам безопасности и охраны труда



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Рассматривает обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе безопасности и охраны труда



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Условие вводится в целях приведения в соответствие с подпунктом 1) статьи 17 ТК РК согласно которому местный орган по инспекции труда осуществляет государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда.



## СТАТЬЯ 18 ПОДПУНКТ 5



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Закljučают региональные (областные, городские, районные) соглашения с региональными объединениями работодателей и региональными объединениями работников



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Закljučают региональные (областные, городские, районные) соглашения с региональными объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и региональными объединениями работников



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Редакция дополнена расширенным понятием объединений работодателей

# Изменения, затрагивающие права и обязанности сторон трудовых отношений



## СТАТЬЯ 20 ПУНКТ 1



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а при их отсутствии – выборные представители.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а при их отсутствии - выборные представители.

В случае если членство работников в профессиональных союзах составляет менее половины штатной численности работников организации, то интересы работников могут представлять профессиональные союзы и выборные представители.

Не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профессионального союза, если в данной организации создан профессиональный союз



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В соответствии с Конвенцией МОТ №135 от 23 июня 1971 года «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и представляемых им возможностях» предусмотрено право представлять интересы работников как в форме профсоюза, так и через выборных представителей, которые могут функционировать в организации одновременно.

Поэтому, пункт вводится для приведения в соответствие кодекса с международными стандартами.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

**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 20-1



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Объединения (ассоциации, союзы) работодателей и их полномочия

1. Работодатели имеют право на добровольной основе создавать и вступать в объединения (ассоциации, союзы) работодателей.

2. Интересы работодателей в пределах делегированных им полномочий представляют объединения (ассоциации, союзы) работодателей в соответствии с настоящим Кодексом, Предпринимательским кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан.

3. Объединения (ассоциации, союзы) работодателей представляют права и интересы своих членов через механизмы социального партнерства путем:

1) обеспечения гарантий прав работников и работодателей в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;

2) работы в трехсторонних республиканской, отраслевых, региональных комиссиях по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений;

3) участия в разработке соглашений и их заключения;

4) участия в составе согласительной комиссии при рассмотрении индивидуальных трудовых споров, примирительной комиссии и трудового арбитража при рассмотрении коллективных трудовых споров;

5) консультаций и переговоров с представителями работников по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Вводится для устранения замечаний МОТ. Из социального партнерства исключается Национальная палата предпринимателей, а также уточняются полномочия представителей работодателей в действующем законодательстве.

Порядок объединения для представления интересов работодателей регулируется не только трудовым и предпринимательским кодексом, но также иными законами Республики Казахстан (ЗРК «О некоммерческих организациях», ЗРК «Об общественных объединениях» и др.).



## СТАТЬЯ 22 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 1)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Заключение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Заключение, изменение, дополнение, прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Из текста подпункта исключено слово «расторжение» по отношению к трудовому договору, поскольку согласно ст. 49 ТК РК в понятие «прекращение трудового договора» уже входит понятие «расторжение трудового договора» по различным основаниям.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

#### ДОКУМЕНТЫ

1. Трудовой договор с гражданином Республики Казахстан (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
2. Трудовой договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
3. Трудовой договор о дистанционной работе
4. Трудовой договор с гражданами иностранных государств - членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
5. Трудовой договор, заключаемый на время выполнения сезонной работы
6. Трудовой договор о работе по совместительству (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
7. Трудовой договор с разработчиком ПО гражданином РК (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



## 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 2)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, соглашений, актов работодателя



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Условия пункта скорректированы в целях расширения права работника требовать от работодателя выполнения условий не только трудового и коллективного договоров, но и соглашений и актов работодателя.

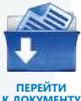
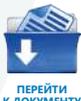
В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

## ДОКУМЕНТЫ

1. Трудовой договор с гражданином Республики Казахстан (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



## ДОКУМЕНТЫ

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 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;

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

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

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

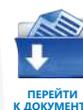
1. Трудовой договор с гражданином Республики Казахстан (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



2. Трудовой договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



3. Трудовой договор о дистанционной работе



**ДОКУМЕНТЫ**

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

**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



## СТАТЬЯ 23 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 19)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Принимать меры по предотвращению профессиональных рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Вводится в связи с четким установлением понятия «профессиональный риск».

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

**ДОКУМЕНТЫ**

1. Положение по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



**Антикризисный пакет**

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

**УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ**



## СТАТЬЯ 23 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 26)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Создавать согласительную комиссию в порядке, установленном настоящим Кодексом

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Вводится в целях приведения в соответствие с пунктом 2 статьи 159 ТК РК



## СТАТЬЯ 23 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 27)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях, содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28 настоящего Кодекса, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду

**+** **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

**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.

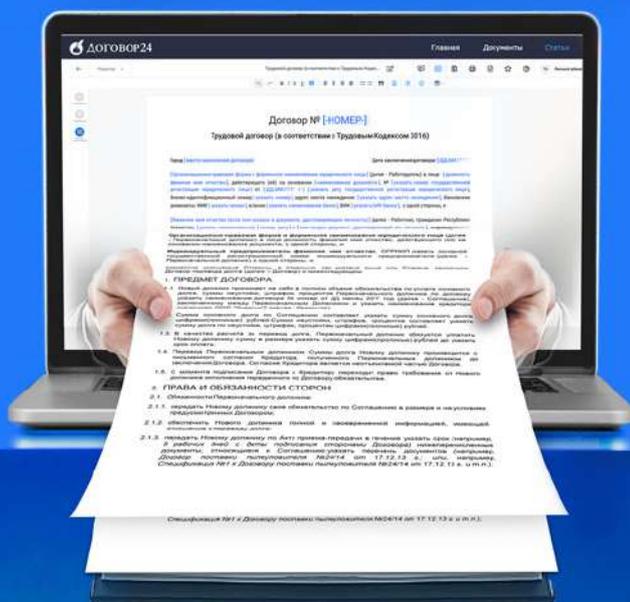
## ПЕРЕЙТИ К СПИСКУ ДОКУМЕНТОВ



**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



## СТАТЬЯ 26 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 1)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



В коммерческую организацию, за исключением государственных организаций и организаций, в уставном капитале которых доля государства составляет более пятидесяти процентов, в том числе в национальных управляющих холдингах, национальных холдингах, национальных компаниях, национальных институтах развития, акционером которых является государство, их дочерних организациях, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат им, а также юридических лицах, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежит указанным дочерним организациям, лица в течение одного года после прекращения им государственной службы, если за последний год перед прекращением государственной службы в период выполнения государственных функций указанное лицо в силу своих должностных полномочий непосредственно осуществляло контроль в форме проверок деятельности данной коммерческой организации либо деятельность данной коммерческой организации была непосредственно связана с указанным лицом в соответствии с его компетенцией



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



В коммерческую организацию, за исключением государственных организаций и организаций, в уставном капитале которых доля государства составляет более пятидесяти процентов, в том числе в национальных управляющих холдингах, национальных холдингах, национальных компаниях, национальных институтах развития, акционером которых является государство, их дочерних организациях, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых принадлежат им, а также юридических лицах, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых принадлежит указанным дочерним организациям, лица в течение одного года после прекращения им государственной службы, если за последний год перед прекращением государственной службы в период выполнения государственных функций указанное лицо в силу своих должностных полномочий непосредственно осуществляло контроль в форме проверок деятельности данной коммерческой организации либо деятельность данной коммерческой организации была непосредственно связана с указанным лицом в соответствии с его компетенцией



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Редакционная правка, которая вносится в целях уточнения понятия «доля участия».



## СТАТЬЯ 26 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 4)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Женщин на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Списку работ, на которых запрещается применение труда женщин.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Женщин на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Списку работ, на которых ограничивается применение труда женщин. Работодатель вправе принимать решение о трудоустройстве женщин на работы (профессии, должности), включенные в Список работ, на которых ограничивается применение труда женщин, при создании безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации производственных объектов по условиям труда;



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Вводится 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 (п. 2 ст. 88 Кодекса).

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

#### ДОКУМЕНТЫ

1. Коллективный договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



**Горячая линия: Как вести бизнес без рисков?**



**База ответов на вопросы**





## СТАТЬЯ 30 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 2) ЧАСТИ 4-6

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Заклученный на определенный срок трудовой договор может продлеваться не более двух раз. При продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Положения частей четвертой и пятой настоящего подпункта не распространяются на иностранных работников автономных организаций образования и их организаций;

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

В часть 4 внесена редакционная правка, в то время как часть 6, ранее отсутствовавшая вводится в целях предоставления права автономным организациям образования (Назарбаев Университет и др.) на ежегодное продление (пролонгацию) трудового договора с иностранцами. В соответствии с Законами Республики Казахстан «О занятости населения» и «О статусе «Назарбаев Университет», «Назарбаев Интеллектуальные школы» и «Назарбаев Фонд» привлечение Университетом, Интеллектуальными школами, их организациями, а также Фондом иностранных работников на должности руководителей и специалистов с высшим образованием осуществляется без получения разрешений на привлечение иностранной рабочей силы.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

**ДОКУМЕНТЫ**

- 1. Процедура увольнения работника в связи с достижением работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)**



Трудовой договор, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать



## СТАТЬЯ 31 ПУНКТ 3



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



В случаях, определенных пунктом 2 настоящей статьи, наряду с несовершеннолетний трудовой договор должен подписываться одним из его родителей, опекуном, попечителем или усыновителем.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



В случаях, определенных пунктом 2 настоящей статьи, наряду с несовершеннолетний трудовой договор должен подписываться одним из его законных представителей.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Дополнение производится с учетом пп. 12) п. 1 ст. 1 Кодекса РК «О браке (супружестве) и семье», согласно которому в перечень законных представителей ребенка включены и родной и приемный родитель (приемные родители) и патронатный воспитатель.



## СТАТЬЯ 32 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 1)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Удостоверение личности или паспорт (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста). Оралманы представляют удостоверение оралмана, выданное местными исполнительными органами;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Удостоверение личности гражданина Республики Казахстан или паспорт гражданина Республики Казахстан (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста). Оралманы представляют удостоверение оралмана, выданное местными исполнительными органами;



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведение в соответствие со ст.6 Закона РК «О документах, удостоверяющих личность»



## СТАТЬЯ 32 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 2



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Вид на жительство иностранца в Республике Казахстан или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца;



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведение в соответствие со ст.6 Закона РК «О документах, удостоверяющих личность»



## СТАТЬЯ 32 ПУНКТ 6



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные пунктом 1 настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные настоящей статьей, за исключением случаев, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Уточняющая поправка



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

[УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ](#)



## СТАТЬЯ 33 ПУНКТ 1 ЧАСТЬ 2

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Заключение трудового договора, внесение в него изменений и дополнений могут производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Вводится в целях предоставления возможности заключения трудового договора в электронной форме



## СТАТЬЯ 35 ПОДПУНКТ 3)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и прекращение трудовых отношений на основе заключения и прекращения трудового договора;

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и (или) прекращение трудовых отношений на основе заключения и (или) прекращения трудового договора;

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Старая редакция указывала, что документами, подтверждающим трудовую деятельность является совокупность выписок из приказа о приеме на работу и из приказа о расторжении трудового договора.

Вместе с тем, и выписка из приказа о приеме на работу и выписка из приказа о расторжении трудового договора, каждая по-отдельности, являются документами, подтверждающими трудовую деятельность.



## СТАТЬЯ 35 ПОДПУНКТ 5)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный работодателем, заверенный печатью организации (при ее наличии);



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный и заверенный печатью работодателя (при ее наличии);



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Действующая редакция не охватывает работников физических лиц и индивидуальных предприятий, так как они не являются организациями.

В свою очередь, работник может осуществлять трудовую деятельность как в организации, так и у физического лица.



## СТАТЬЯ 35 ПОДПУНКТ 9)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Вступившее в законную силу решение суда об установлении юридического факта, подтверждающего наличие трудовых отношений.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Вводится в целях предоставления возможности гражданину в судебном порядке доказать юридический факт своей трудовой деятельности и в качестве документа, подтверждающего свою трудовую деятельность использовать решение суда.

Аналогичная норма содержится в п. 2 ст. 14 ЗПК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», согласно которого, трудовой стаж может устанавливаться на основании решения суда.



## СТАТЬЯ 36 ПУНКТ 1

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

При заключении трудового договора в трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

При заключении трудового договора в трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Испытательный срок начинается с даты начала работы, указанной в трудовом договоре.

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Согласно п.п.5) п. 1 ст. 28 ТК РК в качестве обязательного положения трудового договора, указывается дата начала работы и дата заключения трудового договора. Учитывая специфику работы, многие работники приступают фактически к исполнению трудовых обязанностей не в дату заключения трудового договора, а после прохождения обучения и проверки знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также промышленной безопасности (п.п.2), 3) п. 2 ст. 182 ТК РК). Поэтому в новой редакции уточнено, что течение срока испытания начинается с даты начала работы, указанной в трудовом договоре.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

#### ДОКУМЕНТЫ

1. Трудовой договор с гражданином Республики Казахстан (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
2. Трудовой договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
3. Трудовой договор о дистанционной работе 
4. Трудовой договор с гражданами иностранных государств - членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года) 
5. Трудовой договор, заключаемый на время выполнения сезонной работы 

ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ

## ДОКУМЕНТЫ

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
13. Приказ о расторжении трудового договора в случае отрицательного результата работы в период испытательного срока  ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ



## 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

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Согласно п. 1 ст. 37 ТК РК в период испытательного срока только работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора. Следовательно, работник считается прошедшим испытательный срок, только если работодатель как сторона трудового договора не инициировал издание приказа о расторжении трудового договора.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

[ПЕРЕЙТИ К СПИСКУ ДОКУМЕНТОВ](#)



[ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТАМ](#)



 ДОГОВОР24

**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](#)

# Изменения по вопросам прикомандирования, перевода и перемещения работников



## СТАТЬЯ 39 ПУНКТ 2



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от предоставления письменного отказа от перевода в другую местность вместе с работодателем, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Целью изменения данной статьи послужило приведение в соответствие с п. 2 ст. 58 ТК, которая гласит, что прекращение трудового договора допускается при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от предоставления письменного отказа работника.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

1. Письменный ответ Работника о согласии или несогласии на предложение Работодателя о переводе в другую местность
2. Соглашение об изменении и дополнении трудового договора (о переводе работника в другую местность)
3. Приказ о переводе работника в другую местность вместе с работодателем
4. Уведомление работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность



ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ



ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ



ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ



ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ



## СТАТЬЯ 40



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



1. Прикомандирование – выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников:

в юридическое лицо, акции (доля участия) которого прямо или косвенно принадлежат юридическому лицу, из которого прикомандирован работник;

2) в юридическое лицо, которому прямо или косвенно принадлежат голосующие акции (доли участия) юридического лица, из которого прикомандирован работник.

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



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



1. Под прикомандированием работника понимается выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица (включая его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), а также в филиалах, представительствах и (или) иных обособленных структурных подразделениях того же самого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников в следующие принимающие стороны:

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



## СТАТЬЯ 40

порядке, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан;

2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороной, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Термин «прикомандирование» дополнен полным описанием процесса прикомандирования, включающего направление работника и его последующую работу у принимающей стороны.

Для лучшего понимания текста ст.40 ТК РК предлагается ввести оборот «принимающая сторона».

Уточнено, что требования ст.40 ТК РК распространяются исключительно на работодателей-резидентов РК и не распространяются на случаи прикомандирования иностранными компаниями иностранных работников в РК, предлагается дополнить п.1 ст.40 новым абзацем в предлагаемой редакции. В качестве Работодателя или принимающей сторон также предусмотрены филиалы/представительства иностранных юридических лиц, зарегистрированные в РК, которые согласно ТК РК и Налоговому кодексу РК являются самостоятельными работодателями в РК.

В соответствии с Гражданским Кодексом РК, филиалы и представительства являются обособленным подразделением юридического лица, т.е. не являются отдельными самостоятельными юридическими лицами, однако в соответствии с налоговым законодательством Казахстана филиалы юридических лиц выступают отдельной единицей (положения о постоянном учреждении юридического лица).

На практике прикомандирование граждан Казахстана и ЕврАзЭС является труднореализуемым ввиду отсутствия единого понимания ст. 40 ТК РК и того, что общепринятые в международной практике схемы прикомандирования (например, в рамках группы компаний) не предусмотрены в ТК РК. Поэтому предлагаемые случаи прикомандирования расширены возможностью прикомандирования в рамках группы одной компании. Предполагается, что косвенное владение следует сохранить согласно существующей редакции ст.40 ТК РК, т.к. в противном случае

схемы прикомандирования будут сведены до минимума (прямого владения), что поставит под запрет прикомандирование, например, из материнской компании в компанию-«внучку» или наоборот. Тем самым учесть юридические лица, не являющиеся АО или ТОО.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

## ДОКУМЕНТЫ

1. Процедура оформления прикомандирования работника   
ПЕРЕЙТИ  
К ПРОЦЕДУРЕ
2. Соглашение об изменении и дополнении трудового договора (о прикомандировании работника в другое юридическое)   
ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ
3. Согласие на одновременное прикомандирование работников Командирующей компании в количестве превышающем 10% от среднесписочной численности работников Принимающей компании   
ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ
4. Соглашение о прикомандировании между Командирующей компанией, Принимающей компанией и работником   
ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ
5. Приказ о прикомандировании работника   
ПЕРЕЙТИ  
К ПРОЦЕДУРЕ
6. Служебная записка о прикомандировании(лицо) вместе с работодателем)   
ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ
7. Соглашение о порядке возмещения расходов по заработной плате Принимающей компанией Командирующей компании   
ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ



**Антикризисный пакет**

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

**УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ**



## СТАТЬЯ 43



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



1. В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах.

2. В случае письменного отказа работника от временного перевода на более легкую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, либо вследствие ухудшения здоровья, не связанного с производством, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



1. В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на другую не противопоказанную по состоянию здоровья работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах, акте работодателя.

2. В случае письменного отказа работника от временного перевода на другую не противопоказанную по состоянию здоровья работу либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от временного перевода по таким основаниям, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 58 настоящего Кодекса.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



На практике может иметь место ситуация, когда у работодателя отсутствует «легкая» работа. Кроме того, нет четкого определения «легкой» работы. Условия освобождения работника от работы могут быть установлены в акте работодателя.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

## ДОКУМЕНТЫ

## 1. Уведомление сотрудника о переводе на другую должность по медицинским показателям



## СТАТЬЯ 44

+ СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ 

Работодатель на основе медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы.

В случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.

+ НОВАЯ РЕДАКЦИЯ 

Работодатель на основе медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

Работодатель обязан временно перевести беременную женщину, работающую вахтовым методом, на основании справки о беременности сроком двенадцать и более недель на пятидневную или шестидневную рабочую неделю с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы. В случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.



## 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

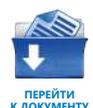


В соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 45 Трудового кодекса Республики Казахстан в старой редакции не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, 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



## ДОКУМЕНТЫ

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



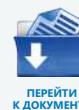
3. Приказ об изменении трудовой функции работника



4. Уведомление работника об изменении условий труда



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



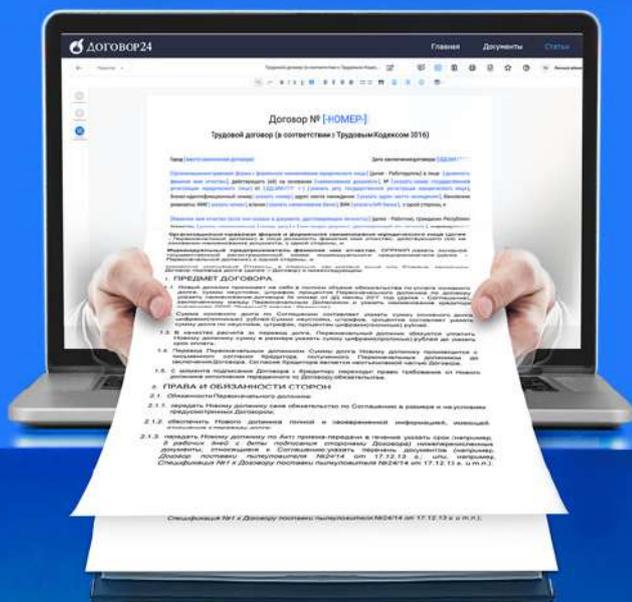
**ПЕРЕЙТИ К СПИСКУ ДОКУМЕНТОВ**



**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





## СТАТЬЯ 47



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя – юридического лица трудовые отношения с работниками продолжаются без изменений.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия в уставном капитале) юридического лица, реорганизации работодателя – юридического лица трудовые отношения с работниками продолжаются без изменений.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Редакционная правка в целях уточнения понятия «доля участия»



## СТАТЬЯ 48 ПУНКТ 2



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Помимо случаев, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи, работодатель обязан отстранить от работы работника:

- 1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;
- 2) не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;
- 3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Помимо случаев, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи, работодатель обязан отстранить от работы работника:

- 1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;
- 2) не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;
- 3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;



## СТАТЬЯ 48 ПУНКТ 2

4) не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) в случае утраты права работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

6) если его действия или бездействие повлекли или могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

4) не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) в случае лишения права работника на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

6) если его действия или бездействие повлекли или могли повлечь за собой тяжкие последствия для его жизни и здоровья, в том числе других работников, производственные травмы и аварии, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Изменение внесено в целях приведения нормы в соответствие с пп. 4) п.1 ст. 75 Закона РК «О дорожном движении» и с пп.11) п.1 ст. 52 ТК РК.

Вместе с тем, в качестве немедленной меры реагирования у работодателя появилась возможность отстранять от работы зачинщиков/инициаторов/участников драк на рабочем месте или по месту работы для обеспечения безопасности жизни и здоровья других работников и предотвращения разрастания конфликта и сохранения нормальной социальной обстановки.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

#### ДОКУМЕНТЫ

- 1. Положение о порядке прохождения медицинских осмотров и гигиенического обучения (для сферы деятельности, связанной с производством, хранением и реализацией пищевой продукции)**



ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ



## СТАТЬЯ 48 ПУНКТ 6



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Зарботная плата сохраняется за работником в случае его незаконного отстранения работодателем от работы.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Зарботная плата, социальное пособие по временной нетрудоспособности и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, сохраняются за работником в случае его незаконного отстранения работодателем от работы



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Согласно пункту 1 статьи 133 Трудового кодекса пособие по временной нетрудоспособности также выплачивается за счет средств работодателя в связи с чем наравне с заработной платой должно причитаться работнику



## СТАТЬЯ 50 ПУНКТ 3



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



По соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, установленных пунктом 2 настоящей статьи, с компенсационной выплатой, размер которой определяется трудовым договором.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Пункт исключен



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Исключенная норма позволяла работодателю закладывать в трудовые договоры условие о возможности расторжения трудового договора в любое время без уведомления и объяснения причин, заведомо ухудшающие положение работника, что не отвечает требованиям современного общества и не является социально справедливым. При этом работник вынужден подписать такой трудовой договор из страха остаться без работы. Исключением пункта законодатель надеется решить описанную проблему.

## ДОКУМЕНТЫ

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



## СТАТЬЯ 51 ПУНКТ 2

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит справку о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Редакционная правка в целях приведения в соответствие с понятием, приведенным в статьях 54, 77, 85 Трудового кодекса Республики Казахстан.



## СТАТЬЯ 51 ПУНКТ 4



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность), либо дата прекращения трудового договора с работником, за которым сохранялось место работы (должность).



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В целях предотвращения оплаты за работу в один рабочий день двум работникам на одной должности (временному работнику и основному работнику, вышедшему на работу).



## СТАТЬЯ 52 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 5)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, руководителем и лицом, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведение в соответствие с пп. 3) п.2 ст. 182 ТК



## СТАТЬЯ 52 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 10



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Редакционная правка. В статье 52 ТК перечислены основания для расторжения трудового договора с работником. Порядок расторжения трудового договора предусмотрен в статье 53, где излагается, как он должен быть расторгнут и чем расторжение должно быть подтверждено.



## СТАТЬЯ 52 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 11



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия для жизни и здоровья работников, включая производственные травмы и аварии



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведение в соответствие с абзацем четвертым подпункта 19) пункта 2 Кодекса в новой редакции.



## СТАТЬЯ 52 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 13

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, а также использующего свое служебное положение в своих интересах или в интересах третьего лица вопреки интересам работодателя взамен получения материальных или иных выгод для себя или других лиц, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Во многих компаниях в РК, особенно с иностранным участием, имеются внутренние службы Этики, которые анализируют, расследуют и пресекают случаи коррупции в компании.

Если по результатам внутреннего расследования факт коррупции со стороны работника подтверждается, то компания больше не может доверять такому работнику осуществлять трудовые функции, т.к. есть риск, что он будет использовать и далее свое служебное положение в корыстных целях, причиняя компании материальный и репутационный урон. Данное дополнение позволит устранить пробел в законодательстве и эффективно искоренять коррупционные нарушения в первую очередь в коммерческих организациях.



## СТАТЬЯ 52 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 18)

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя), повлекшие причинение материального ущерба работодателю

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем филиала, представительства и (или) иного обособленного структурного подразделения работодателя, определенного актом работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю

## + 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 52 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 23)

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Досрочного прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица или полномочий отдельного члена исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению учредителя, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителем, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Имеется судебная практика, согласно которой, расторжение трудового договора работником, полномочия которого как члена Правления прекращены, возможно только в случаях прекращения полномочий одновременно всех членов правления. В этой связи по аналогии с подпунктом 2) пункта 2 статьи 43 Закона «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», текст подпункта 23) дополнен словами «или полномочий отдельного члена исполнительного органа юридического лица».



## 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

Условие добавлено в целях приведения текста ТК РК в соответствие с п. 21 Нормативного Постановления Верховного суда РК № 9, где прописано, что решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается лицом, уполномоченным работодателем.



## СТАТЬЯ 53 ПУНКТ 7-2

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Отсутствует

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 13) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно подтверждаться актом внутреннего расследования с указанием в нем обоснований, подтверждающих совершение виновных действий или бездействия работником. Порядок внутреннего расследования устанавливается актом работодателя.

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Добавлено поскольку законодатель считает, что расторжению ТД по утрате доверия должно предшествовать внутреннее расследование в организации по факту совершения виновного действия или бездействия работника. При этом вина работника подтверждается явными, буквальными и достаточными обоснованиями, дающими основание работодателю для утраты доверия.



## СТАТЬЯ 53 ПУНКТ 8

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 20) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается после предъявления работником листка временной нетрудоспособности.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 20) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается после предъявления работником листа о временной нетрудоспособности



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



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



## СТАТЬЯ 55 ПУНКТ 1-1 НОВЫЙ



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Трудовой договор с гражданским служащим прекращается в связи с его переводом на работу в другое государственное учреждение, казенное предприятие по согласованию между руководителями соответствующих органов согласно пункту 8 статьи 139 настоящего Кодекса.



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В соответствии с п.8 ст.139 ТК РК.  
Вводится в целях отражения в ТК РК порядка прекращения трудовых договора с работниками, относящимися к категории гражданских служащих при переводе их другому работодателю (в другое КГУ или ГККП)



## СТАТЬЯ 56 ПУНКТ 3



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. Если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно уведомив работодателя не позднее чем за три рабочих дня.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. Если по истечении семи рабочих дней со дня письменного уведомления неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно уведомив работодателя не позднее чем за три рабочих дня

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Уточнение в целях конкретизации сроков

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

1. Приказ о расторжении трудового договора по инициативе работника (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)  ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
2. Заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)  ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ



## СТАТЬЯ 57 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 6)

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

При поступлении работника на воинскую службу по контракту, службу в правоохранительные и специальные государственные органы со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

При поступлении работника на воинскую службу по контракту, службу в правоохранительные и специальные государственные органы со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем за три рабочих дня

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Уточнение в целях конкретизации сроков.



## СТАТЬЯ 58 ПУНКТ 2

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Прекращение трудового договора допускается при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений либо при наличии акта об отсутствии письменного отказа работника.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Прекращение трудового договора допускается при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от продолжения трудовых отношений

## + 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



## СТАТЬЯ 65 ПУНКТ 4 ПОДПУНКТ 5)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Проведения расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В соответствии со ст. 189 ТК РК по результатам расследования комиссия определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда. Т.е., без акта расследования несчастного случая нельзя накладывать дисциплинарное взыскание на работников.



## СТАТЬЯ 66 ПУНКТ 3



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке или межвахтовом отдыхе.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке или межвахтовом отдыхе, проведения расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушение требований по безопасности и охране труда.



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В соответствии со ст. 189 ТК РК по результатам расследования комиссия определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда. Т.е., без акта расследования несчастного случая нельзя накладывать дисциплинарное взыскание на работников.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

#### 1. Правила внутреннего трудового распорядка


**2020**

# Изменения, затрагивающие время отдыха и предоставления отпусков



## СТАТЬЯ 69 ПУНКТ 3



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



С принятием нового Трудового кодекса впервые предусмотрена обязанность работодателя (п. 8 ст. 75 ТК РК) направлять инвалидов к профпатологам для получения медицинского заключения, дающего право продолжать трудовые отношения после установления инвалидности. В связи с этим, не исключено, что профпатологом будет дано заключение, позволяющее работнику-инвалиду осуществлять трудовые обязанности до 8 часов в день.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

## ДОКУМЕНТЫ

### 1. Коллективный договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



## СТАТЬЯ 70 ПУНКТ 3

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливает неполное рабочее время.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, обязан установить им режим неполного рабочего времени

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

С учетом правоприменительной практики. Работникам, осуществляющим уход за ребенком-инвалидом и иным больным членом семьи бывает затруднительно работать 8 часов в день.

Также уточняется, что это является обязанностью работодателя, а не правом.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

## ДОКУМЕНТЫ

### 1. Коллективный договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



### 2. Процедура установления неполного рабочего времени





## 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.

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Приведение нормы в соответствие с п. 2 ст. 76, п. 3 ст. 77 и п. 4 ст. 85



## СТАТЬЯ 96 ПУНКТ 2 ЧАСТЬ 2

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отсутствует

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков) исчисляется из расчета средней заработной платы работника

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Уточнение в целях законодательного урегулирования порядка расчета



## СТАТЬЯ 97 ПУНКТ 3 ПОДПУНКТ 3)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:  
3) смерти близких родственников;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:  
3) смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, бабушка, бабушка, внуки)



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Согласно подпункту 13) пункта 1 статьи 1 Кодекса Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года «О браке (супружестве) и семье» супруг (супруга) не отнесены к близким родственникам, вместе с тем, считается что положения данной статьи должны распространяться в случае их смерти.



## СТАТЬЯ 99 ПУНКТ 2



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Беременная женщина с даты, указанной в листке временной нетрудоспособности, дающем право на отпуск по беременности и родам, оформляет его путем представления листка временной нетрудоспособности, подтверждающего право на данный вид отпуска.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Беременная женщина с даты, указанной в листе о временной нетрудоспособности, дающем право на отпуск по беременности и родам, оформляет его путем представления листа о временной нетрудоспособности, подтверждающего право на данный вид отпуска.



### 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 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



Пункт предусматривает возможность отказа работника от выполнения дополнительной работы до завершения оговоренного срока.



## СТАТЬЯ 113 ПУНКТ 1



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Зарботная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Зарботная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведение в соответствие с положениями Конвенции МОТ № 95.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

1. Трудовой договор с гражданином Республики Казахстан (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
2. Трудовой договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)
3. Трудовой договор о дистанционной работе
4. Трудовой договор с гражданами иностранных государств - членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



## ДОКУМЕНТЫ

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



Антикризисный пакет

**«ОФОРМЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ  
В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ  
УСЛОВИЙ РАБОТЫ»**[УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ](#)



## СТАТЬЯ 113 ПУНКТ 3



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым, коллективным договорами, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведено в соответствие с другими законодательными актами РК при расчете пени:

- Закон РК «О пенсионном обеспечении в РК» (ст.101 п.6);
- Закон РК «О таможенном регулировании в Республике Казахстан» (ст. 124 п.2);
- Налоговый кодекс РК (ст. 101 п.6).

Данная норма предназначена для повышения ответственности работодателя при исполнении требования указанного пункта, аналогично редакции п.3 ст. 113 ТК РК.

Также нововведение закрепляет прямой размер ответственности работодателя.



## 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 пеню за

период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате сумм, причитающихся работнику, и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Данная норма предназначена для повышения ответственности работодателя при исполнении требования указанного пункта, аналогично редакции п.3 ст. 113 ТК РК.



## СТАТЬЯ 123 ПУНКТ 2



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, в результате которых надлежащее исполнение обязанностей оказалось невозможным, либо крайней необходимостью, необходимой обороной, а также неисполнением работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику



## 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



# 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



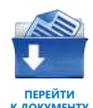
### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



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



## СТАТЬЯ 130 ПУНКТ 1

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, населенных пунктов, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Включение населенных пунктов связано с тем, что на практике разъездной характер бывает не только между обслуживаемыми участками, а также и между населенными пунктами.



## СТАТЬЯ 130 ПУНКТ 2

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

К работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, относятся работники железнодорожного, речного, морского, автомобильного транспорта, гражданской авиации, автомобильных дорог, магистральных трубопроводов, магистральных линий связи и сооружений на них, радиорелейных линий и сооружений на них, воздушных линий электропередачи и сооружений на них, объектов связи, а также работники, обслуживающие

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

К работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, населенных пунктов, относятся работники железнодорожного, речного, морского, автомобильного транспорта, гражданской авиации, автомобильных дорог, газораспределительных систем (в том числе при поездках в пределах населенных пунктов), магистральных трубопроводов, магистральных линий связи и сооружений на них, радиорелейных линий и сооружений на них, воздушных линий

участки Государственной границы Республики Казахстан.

В случае, если работники находятся в разъездах не все рабочие дни месяца, выплата производится пропорционально фактическому количеству дней поездок к месту работы (производства работ) и обратно.



электропередачи и сооружений на них, объектов связи, а также работники, обслуживающие участки Государственной границы Республики Казахстан.



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В список данного пункта следует включать работников, обслуживающих газораспределительные системы, т.к. их обслуживание требует исключительно разъездного характера работы для ряда работников (обходчиков, слесарей, монтеров). При этом нормы обслуживания на одного работника составляют: для наземного газопровода – свыше 110 км, для подземного газопровода – свыше 20 км.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

1. Коллективный договор (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



2. Положение о разъездном характере работ



## СТАТЬЯ 133 ПУНКТ 2



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы о временной нетрудоспособности, выданные в порядке, определенном уполномоченным органом в области здравоохранения



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Уточнение внесено для приведения в соответствие с Кодексом «О здоровье народа и ...». п. 2 ст. 59, пп. 90) п. 1 ст. 7



## СТАТЬЯ 133 ПУНКТ 4 ПОДПУНКТ 4)

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:  
4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:  
4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов и прекурсоров

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Приведение в соответствие с пп. 1) п. 2 ст. 48, пп. 9) п. 1 ст. 52, пп. 3) п. 8 ст. 123 ТК.



## СТАТЬЯ 133 ПУНКТ 4 ПОДПУНКТ 6) ПОДПУНКТ 7)

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Отсутствует

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

6) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы;  
7) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Ранее существовала правовая коллизия. Многие работодатели задавались вопросом о порядке оплаты больничных. Данные пункты введены в целях устранения данной проблемы.



## СТАТЬЯ 134 ПУНКТ 5



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно предупредив об этом работодателя за семь календарных дней.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Статья 134. Сезонные работы

5. Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно уведомив об этом работодателя за семь



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Юридическая техника



## СТАТЬЯ 134 ПУНКТ 5



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно предупредив об этом работодателя за семь календарных дней.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно уведомив об этом работодателя за семь календарных дней



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Изменено в целях соответствия юридической техники



## СТАТЬЯ 134 ПУНКТ 6



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Работодатель обязан письменно предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, за семь календарных дней.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Работодатель обязан письменно уведомить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, за семь календарных дней.



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Изменено в целях соответствия юридической техники



## СТАТЬЯ 135 ПУНКТ 2



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междуменного отдыха. Работодатель обеспечивает условиями пребывания работника на объекте производства работ, а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Работодатель определяет порядок применения вахтового метода работы, а также обеспечивает необходимыми условиями пребывания работника на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках), в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем. Работник обязан, находясь на вахте, соблюдать распорядок, установленный работодателем на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках).



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Старая редакция не предусматривала особенности междуменного отдыха на отдаленных объектах производства и вахтовых поселках, отдельные работники пользуются личным транспортом и по окончании рабочей смены покидают территорию вахтового поселка, в том числе в выходные дни, дни праздников и семейных торжеств.

Практика показала, что выезды за пределы территорий вахтовых поселков сами по себе несут большой риск с учетом внешних факторов (аномальные погодные условия, дикие степные звери, поломка автотранспорта, дорожно-транспортные происшествия), а также создают реальную угрозу жизни и здоровью остальных работников (отсутствие нормального отдыха и наличие остаточных проявлений алкогольного опьянения).

В связи с этим, внесение дополнения обосновано соблюдением работниками распорядка, установленного работодателем.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

## 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

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за квартал или иной более длительный период, но не более одного календарного года.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за квартал или иной более длительный период, но не более одного календарного года, или период выполнения определенной работы.

На время замещения временно отсутствующего работника, работающего вахтовым методом, допускается изменение режима рабочего времени (с пятидневной или шестидневной рабочей недели) по соглашению сторон трудового договора на работу вахтовым методом с последующим предоставлением работнику дней (часов) отдыха за переработанные часы.

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Согласно статье 75 Кодекса учетным периодом при суммированном учете рабочего времени может быть любой календарный период, но не более чем один год или период выполнения определенной работы. Для приведения текста данной нормы в соответствие с указанной статьей и были внесены поправки.

В связи с данным изменением обновлены следующие 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 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 вменить 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 возможность 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) 

ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ

ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ

ПЕРЕЙТИ  
К ПРОЦЕДУРЕ

ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ



## СТАТЬЯ 140



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



1. Заключение трудового договора, порядок и условия оплаты труда, привлечение к дисциплинарной ответственности, отстранение от работы руководителя исполнительного органа осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лицом (органом) или уполномоченным органом юридического лица, положениями об обособленных структурных подразделениях юридического лица и трудовым договором.

2. В случае если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается. Трудовые отношения оформляются актом работодателя о приеме на работу, который должен содержать трудовую функцию, срок осуществления трудовой деятельности, дату начала работы, место выполнения работы, а также размер и иные условия оплаты труда.

В случае изменения состава учредителей (участников, акционеров) с руководителем исполнительного органа заключается трудовой договор либо трудовые отношения с ним прекращаются на основании решения учредителей, собственника имущества юридического лица либо



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



1. Заключение и прекращение трудового договора, порядок и условия оплаты труда, привлечение к материальной и дисциплинарной ответственности, отстранение от работы руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченным органом юридического лица, положениями об исполнительном органе, службе внутреннего аудита, корпоративном секретаре юридического лица и трудовым договором.

2. В случае если единственный учредитель (участник, акционер) является единоличным исполнительным органом юридического лица, то трудовой договор не заключается. Трудовые отношения оформляются актом работодателя о приеме на работу, который должен содержать трудовую функцию, срок осуществления трудовой деятельности, дату начала работы, место выполнения работы, а также размер и иные условия оплаты труда.

В случае изменения состава учредителей (участников, акционеров) с руководителем



## СТАТЬЯ 140

уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица.

3. В случае назначения (избрания, утверждения в должности) руководителя исполнительного органа на новый срок в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. Акт работодателя о приеме и прекращении трудового договора подписывается лицом, уполномоченным на это решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица либо документами, утверждаемыми ими.

5. Дисциплинарное взыскание на руководителя и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее двух месяцев со дня его обнаружения.

Порядок применения дисциплинарных взысканий к руководителю исполнительного органа юридического лица устанавливается актом работодателя, утвержденным решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченным органом юридического лица с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан и

исполнительного органа, членами коллегиального исполнительного органа юридического лица заключается новый трудовой договор либо трудовые отношения с ними прекращаются на основании решения учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица.

3. В случае назначения (избрания, утверждения в должности) руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря на новый срок в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. Акт работодателя о приеме и прекращении трудового договора подписывается лицом, уполномоченным на это решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица либо документами, утверждаемыми ими.

5. Дисциплинарное взыскание на руководителя и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее двух месяцев со дня его обнаружения.



## СТАТЬЯ 140

учредительных документов юридического лица.

6. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица, предусмотренные настоящим Кодексом, распространяются на единоличный исполнительный орган юридического лица, а также на других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица.

Порядок применения дисциплинарных взысканий к руководителю и другим членам коллегиального исполнительного органа юридического лица, работникам службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю устанавливается актом работодателя, утвержденным решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченным органом юридического лица с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан и учредительных документов юридического лица.

6. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица, предусмотренные настоящим Кодексом, распространяются на единоличный исполнительный орган юридического лица, а также на других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



По вопросу прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа возникает больше всего судебных исков.

Кроме того, имеют место и проблемы соотношения норм трудового и корпоративного права, их применения в практических ситуациях (на чье имя подается заявление первым руководителем при расторжении трудового договора и достаточно ли акта работодателя, нужно ли предупреждать его о расторжении договора, и за какой период, какова процедура передачи дел при смене руководителя, и установления размера компенсации, предоставляемой руководителю).

В связи с этим, все основные вопросы регулирования труда первого руководителя,

включая и вопрос прекращения его трудовых обязанностей должны быть расписаны в отдельном документе, утверждаемым соответствующим органом. В случае необходимости положения данного документа можно будет и продублировать в условия уже конкретного трудового договора.

Особенности регулирования труда необходимо распространить и на работников, службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря, принимая их статус в соответствии с корпоративным правом.

Данные работники назначаются не работодателем, а соответствующим органом согласно Закону «Об акционерных обществах», которому они подотчетны.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

## ДОКУМЕНТЫ

1. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа



2. Решение единственного участника о создании ТОО



3. Решение единственного участника о назначении (избрании) и (или) досрочном прекращении полномочий руководителя исполнительного органа товарищества



4. Приказ о вступлении в должность (прием на работу) руководителя исполнительного органа (в соответствии с изменениями Трудового Кодекса от 2020 года)



5. Протокол общего собрания участников о назначении (избрании) и (или) досрочном прекращении полномочий руководителя исполнительного органа товарищества



Антикризисный пакет

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

УЗНАТЬ ПОДРОБНЕЕ

# 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.

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Корректировки внесены в целях устранения замечаний МОТ. Также из текста статьи исключены пункты 4 и 5 поскольку являются дублирующими пп.40 ст. 1 ТК РК.



## СТАТЬЯ 150 ПУНКТ 2

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединение к ним утверждаются комиссиями.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений утверждаются комиссиями.

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Статья 154 Трудового кодекса РК четко регламентирует распространение соглашений. Предыдущая редакция не соответствовала этим условиям.



## СТАТЬЯ 153 ПУНКТ 4 ПОДПУНКТ 4)

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Генеральным соглашением должны предусматриваться положения:  
4) о разработке и утверждении национальной рамки квалификаций;

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Генеральным соглашением должны предусматриваться положения:  
4) об утверждении национальной рамки квалификаций;

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

В соответствии с пунктом 3 статьи 117 Трудового кодекса разработка и пересмотр национальной рамки квалификаций производятся уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченным органом в области образования.

Национальная рамка квалификаций (НРК) утверждается Протоколом Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

**ДОКУМЕНТЫ**

## 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)  ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ
2. Соглашение об изменении и дополнении трудового договора (о переводе работника в другую местность вместе с работодателем) (в соответствии с изменениями ТК 2020 года)  ПЕРЕЙТИ К ДОКУМЕНТУ



### СТАТЬЯ 153 ПУНКТ 5 ПОДПУНКТ 1)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

1) о порядке рассмотрения программных и стратегических документов соответствующей отрасли;

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

1) о рассмотрении программных и стратегических документов соответствующей отрасли

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Редакционная правка. В связи с тем что определение порядка рассмотрения не является самим рассмотрением, было решено скорректировать данную норму.



### СТАТЬЯ 153 ПУНКТ 5 ПОДПУНКТ 4)

**+** **СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

4) об основных принципах системы оплаты труда отрасли, в том числе установление:

предельных значений межразрядных коэффициентов;

**+** **НОВАЯ РЕДАКЦИЯ** 

Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

4) об основных принципах системы оплаты труда отрасли, в том числе установление:

минимальных значений межразрядных коэффициентов;

**+** **КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ** 

Предел значения зачастую воспринимается как значение (показатель), который

нельзя превзойти и воспринимается как предельно допустимое наибольшее значение межразрядных коэффициентов.

На практике в Отраслевых соглашениях стороны соглашений вынуждены дополнять после слова «предельных» словом «минимальных».

Во избежание разночтений и разных толкований данной нормы, слово «предельных» заменено на слово «минимальных».



## СТАТЬЯ 153 ПУНКТ 5 ПОДПУНКТ 5)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

5) о порядке утверждения отраслевой рамки квалификации;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

5) об утверждении отраслевой рамки квалификаций.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В соответствии с пунктом 3 статьи 117 Трудового кодекса разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций производятся уполномоченными государственными органами и объединениями работодателей соответствующих сфер деятельности.

Приказом МТСЗН от 27.06.2013г. № 292-ө-м утверждены Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций.



## СТАТЬЯ 153 ПУНКТ 5 ПОДПУНКТЫ 6), 7), 8), 9)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Статья 153. Содержание соглашений социального партнерства

5. Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

6) о порядке формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда;

7) о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров;

8) о порядке формирования, компетенции и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров;

9) о порядке формирования и деятельности координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Подпункты исключены

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Советы, группы и центры, фактически дублируют работу самой отраслевой комиссии. Практика применения норм ст. 153 ТК РК показала отсутствие необходимости создания подобных образований внутри отраслевой комиссии по социальному партнерству.



## СТАТЬЯ 153 ПУНКТ 6 ПОДПУНКТ 6)

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Региональными соглашениями должны предусматриваться положения о:  
б) порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Региональными соглашениями должны предусматриваться положения о:  
б) деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров;

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Редакционная правка, внесенная для уточнения положений. Определение порядка формирования деятельности совета не является положением о деятельности, которое подразумевалось в старой редакции.



## СТАТЬЯ 156 ПУНКТ 2

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора может исходить от любой из сторон.

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 4 настоящей статьи.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора может исходить от любой из сторон.

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в течение десяти рабочих дней рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 4 настоящей статьи.

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Уточнение сроков. Ранее было не ясно как правильно вести учет дней. Теперь определен четкий срок в 10 рабочих дней.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

#### 1. Коллективный договор



## СТАТЬЯ 156 ПУНКТ 3

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. В организации допускается наличие одного коллективного договора.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. В организации заключается один коллективный договор.

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Уточнение. Значение фразы «допускается» не запрещает заключение нескольких коллективных договоров, что нередко приводило к спорам и порядку применения условий коллективных договоров.



## СТАТЬЯ 159

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

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 юридического лица, а также другими членами коллегиального исполнительного органа юридического лица, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии - судами.

Требование о создании согласительной комиссии для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке, определенном настоящим Кодексом, не распространяется на отдельные категории работников, труд которых регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан с особенностями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственных служащих.



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Не каждый работодатель является организацией, способной создать согласительную комиссию в силу ресурсов. Многие работники осуществляют трудовую деятельность будучи домашними работниками и в небольших коллективах. Чтобы исключить невозможное условие для работодателей отдельных категорий была введена новая редакция.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

#### 1. Соглашение о согласительной комиссии



ПЕРЕЙТИ  
К ДОКУМЕНТУ



## СТАТЬЯ 159 ПУНКТ 2

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

В коллективном договоре может предусматриваться создание согласительных комиссий в иных обособленных структурных подразделениях организации.

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Уточнение для конкретизации того, кем должна создаваться согласительная комиссия.



## СТАТЬЯ 159 ПУНКТ 5

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в течение трех рабочих дней со дня его принятия

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Уточнение в целях конкретизации сроков предоставления копии решения согласительной комиссии.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

**ДОКУМЕНТЫ**

## ДОКУМЕНТЫ

### 1. Соглашение о согласительной комиссии



### 2. Процедура рассмотрения согласительной комиссией индивидуального трудового спора



## СТАТЬЯ 159 ПУНКТ 7



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



В случаях неисполнения решения согласительной комиссии, неурегулирования вопросов в установленный срок работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо работодатель вправе обратиться в суд.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведение в соответствие с п. 1 ст. 159 ТК: индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица.

В случае, если согласительная комиссия не решила поставленные вопросы, необходимо предоставить сторонам прямое право на обращение в суд



## СТАТЬЯ 159 ПУНКТ 8



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Члены согласительной комиссии обязаны проходить ежегодное обучение по применению трудового законодательства Республики Казахстан, развитию навыков ведения переговоров и достижению консенсуса в трудовых спорах.



## 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**



## СТАТЬЯ 161



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



1. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

2. Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



1. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается заработная плата за все время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

2. Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Приведение в соответствие с п. 6 ст. 48 и п. 1 ст. 121 ТК.



## СТАТЬЯ 166 ПУНКТ 2



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти



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:

- 1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством Республики Казахстан о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Республики Казахстан, других воинских формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных и правоохранительных органах; в организациях, являющихся опасными производственными объектами; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;
- 2) в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, при несоблюдении условий, указанных в пункте 2 настоящей статьи;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Забастовки признаются незаконными:

- 1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством Республики Казахстан о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Республики Казахстан, других воинских формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных и правоохранительных органах; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;
- 2) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, по энергоснабжению, теплоснабжению, водоснабжению и водоотведению, газоснабжению, авиационному, железнодорожному, автомобильному, общественному и водному транспорту, связи, здравоохранению, если не сохранены необходимые для населения минимальный перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения представителей работников с местным исполнительным органом;



## СТАТЬЯ 176 ПУНКТ 1

3) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;

4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

При наличии одного из оснований, указанных в настоящем пункте, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего решения.

2-1) на опасных производственных объектах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, если не обеспечена бесперебойная работа основного оборудования, механизмов;

3) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;

4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

При наличии одного из оснований, указанных в настоящем пункте, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего решения.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Изменения произведены в целях приведения в соответствие с редакцией позиции статьи 130 ТК РК



## СТАТЬЯ 182 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 1)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Проводить оценку профессионального риска и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В соответствии с подпунктом 25) пункта 2 статьи 23 Кодекса работодатель обязан осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.

Согласно статье 201 Кодекса внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

При этом, в Кодексе, отсутствует четкое закрепление за работодателем обязанности по проведению оценки профессиональных рисков, что затрудняет реализацию данной нормы на практике.

На основании вышеизложенного, а также в целях корреспондирования с пп. 25 п. 2 ст. 23 и ст. 201 ТК РК, за работодателями закрепляется обязанность проводить оценку профессионального риска.



## СТАТЬЯ 182 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 3)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Редакционная правка. Приведение в соответствие с пп. 30) ст. 16 ТК.

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

## ДОКУМЕНТЫ

1. Положение о порядке прохождения медицинских осмотров и гигиенического обучения (для сферы деятельности, связанной с производством, хранением и реализацией пищевой продукции)
2. Журнал регистрации и проведения соответствующих инструктажей по технике безопасности и охране труда



## СТАТЬЯ 182 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 13)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Представлять результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Представлять в месячный срок письменно или посредством информационной системы по охране труда и безопасности сведения о результатах аттестации производственных объектов по условиям труда



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Для упрощения процедур по представлению результатов аттестации, путем исключения документооборота (направление информации на бумажном и электронном носителях) и использования возможностей единой системы социально-трудовой сфер



## СТАТЬЯ 182 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 18)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Внедрять систему управления охраной труда и осуществлять контроль за ее функционированием



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В соответствии с подпунктом 25) пункта 2 статьи 23 Кодекса работодатель обязан осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.

Согласно статье 201 Кодекса РК внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления

охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

При этом, в Кодексе, отсутствует четкое закрепление за работодателем обязанности внедрять систему управления охраной труда что затрудняет реализацию данной нормы на практике.

На основании вышеизложенного, а также в целях корреспондирования с пп. 25 п. 2 ст. 23 и ст. 201 ТК РК, за работодателями закрепляется обязанность внедрять систему управления охраной труда.



## СТАТЬЯ 184 ПУНКТ 6



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



При проведении работ на строительной площадке одновременно несколькими организациями (два и более) общую координацию работ по соблюдению ими требований безопасности и охраны труда в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан осуществляет генеральный подрядчик



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Вводится в соответствии со статьей 8 Конвенции МОТ №167 О безопасности и гигиене труда в строительстве



## СТАТЬЯ 186 ПУНКТ 2 ЧАСТЬ ПЕРВАЯ



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, либо совершение иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

В целях исключения дублирования с пп. 5) п.2 настоящей статьи.

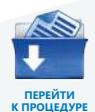
В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

1. Процедура Действия работодателя при несчастном случае требующем внутреннего расследования



2. Процедура действия работодателя при несчастном случае требующем специального расследования



## СТАТЬЯ 187 ПУНКТ 2 ПОДПУНКТ 5)

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Страховой организации, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Пункт исключен

## + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

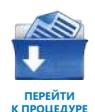
Сроки и форма уведомления страховой организации не устанавливается уполномоченным государственным органом по труду.

Срок уведомления указан в пп. 4) п. 2 ст. 8 Закона «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»

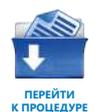
В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

1. Процедура Действия работодателя при несчастном случае требующем внутреннего расследования



2. Процедура действия работодателя при несчастном случае требующем специального расследования





## СТАТЬЯ 187 ПУНКТ 2-1



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Отсутствует



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



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



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Вводится отдельным пунктом в связи с тем, что сроки и форма уведомления страховой организации не устанавливается уполномоченным государственным органом по труду.

Приведено в соответствие с пп. 4) п. 2 ст. 8 Закона «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей», где указан срок уведомления не позднее трех рабочих дней, с момента, как работодателю стало известно о наступлении несчастного случая.



## СТАТЬЯ 190 ПУНКТ 2



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования.  
Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.  
В случае, если один из членов



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования и с учетом мнения большинства членов комиссии.  
Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.



комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой «смотри особое мнение».



В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он в течение двух рабочих дней с момента завершения расследования представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой «смотри особое мнение»



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Уточнение оформления материала расследования и сроков предоставления «особого мнения»

В связи с данным изменением обновлены следующие документы:

### ДОКУМЕНТЫ

#### 1. Процедура расследования несчастных случаев на производстве



### СТАТЬЯ 190 ПУНКТ 3



#### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу.



#### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в течение десяти рабочих дней рассмотреть их заявление и принять решение по существу.



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Уточнение сроков.



## СТАТЬЯ 190 ПУНКТ 4

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, между работодателем, работником и государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному надзору в области промышленной безопасности при случаях, происшедших на опасных производственных объектах, рассматриваются в порядке подчиненности соответствующим вышестоящим главным государственным инспектором труда и (или) в судебном порядке.

Решение вышестоящего главного государственного инспектора труда по вопросам расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, оформляется в виде заключения по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, рассматриваются:

- 1) государственным инспектором труда или судом в случае разногласия между работодателем и работником;
- 2) соответствующим вышестоящим государственным инспектором труда или судом в случае разногласия между работодателем, работником и нижестоящим государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному надзору в области промышленной безопасности при случаях, происшедших на опасных производственных объектах.

Решение государственного инспектора труда по вопросам расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, оформляется в виде заключения по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Необходимо было предусмотреть право нижестоящих государственных инспекторов труда рассматривать разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев между работодателем и работником.

**Горячая линия: Как вести бизнес без рисков?**



**База ответов на вопросы** →



## СТАТЬЯ 190 ПУНКТ 5 ПОДПУНКТ 8)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Сведения о материальном вреде, причиненном работодателю



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Сведения о материальном вреде, причиненном работодателю (при его наличии)



## СТАТЬЯ 190 ПУНКТ 5 ПОДПУНКТ 9)

Приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам семьи) ущерба, причиненного здоровью, и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай



Приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам его семьи) вреда, причиненного здоровью, и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай. В случае отсутствия указанных в настоящем пункте материалов в акте расследования несчастного случая отражается соответствующая информация с указанием причин.



## СТАТЬЯ 190 ПУНКТ 10

Отсутствует



Копии материалов специального расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, передаются работодателем в местный орган по инспекции труда. По окончании расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, копии материалов специального расследования государственным инспектором труда направляются в течение семи рабочих дней в территориальный орган полиции, который в соответствии с законодательством Республики Казахстан принимает соответствующее решение и сообщает о принятом решении не позднее двадцати рабочих



### КОММЕНТАРИИ К СТАТЬЕ 190 ПУНКТ 5 ПОДПУНКТ 8), 9) И ПУНКТУ 10



Органы надзора при проверке материалов расследования требуют содержание материалов строго в соответствии с данной нормой, однако не всегда имеются, к примеру, заключения экспертов, сведения о материальном ущербе, причиненном работодателю и т.д. Соответственно имеются необоснованные требования о наказании государственных инспекторов труда со стороны надзорных органов.

Пункт 10 добавлен в целях уточнения сроков.



## СТАТЬЯ 193 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 1)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Беспрепятственно посещать работодателей в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



ИП, нотариусы будучи работодателями не являются организациями или предприятиями.

Касательно добавления слов «в соответствии с нормативными правовыми актами» ГИТ вправе осуществлять государственный контроль в соответствии с Предпринимательским кодексом, Трудовым кодексом.



## СТАТЬЯ 193 ПОДПУНКТ 6)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Приостанавливать (запрещать) деятельность организаций, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда на срок не более трех дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Приостанавливать (запрещать) деятельность отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов Республики Казахстан о безопасности и охране труда на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд.

В случае выявления несоответствия организации требованиям нормативных правовых актов Республики Казахстан о безопасности и охране труда, создающего угрозу жизни и здоровью работников, которое не может быть устранено путем приостановления (запрещения) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов, главный государственный инспектор труда Республики Казахстан, главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения,

столицы вправе приостанавливать (запрещать) деятельность организации на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд.



Под угрозой жизни и здоровью работников в настоящем подпункте следует понимать возможность получения производственных травм либо риск смерти работников



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Поправка направлена на разграничение компетенции главных государственных инспекторов труда и государственных инспекторов труда в части закрепления права приостанавливать деятельность организации в целом только главным государственным инспектором труда Республики Казахстан и главным государственным инспектором труда области, города республиканского значения, столицы.

В соответствии с требованиями Гражданского процессуального кодекса истец (в рассматриваемом случае – государственный инспектор труда) наделен правом вместе с иском подать в суд заявление о применении к ответчику (в рассматриваемом случае – работодателю) мер по обеспечению иска в виде запрещения совершать определенные действия. Заявление об обеспечении иска рассматривается в день вынесения судом определения о возбуждении гражданского дела (в течение 5 рабочих дней с момента подачи иска в суд). В связи с этим предлагается также увеличить сроки для обращения государственного инспектора в суд до 5 рабочих дней.

Также устанавливаются конкретные основания, при наступлении которых может быть приостановлена (запрещена) деятельность организации в целом.



## СТАТЬЯ 193 ПОДПУНКТ 11)



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые заявления и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;



## КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



Согласно ч. 1 ст. 148 ГПК, в рамках искового производства в суд подаются исковые заявления, а не требования.



## СТАТЬЯ 195 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 1) 3 АБЗАЦ



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



О запрещении (приостановлении) эксплуатации отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования и деятельности организации в целом.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



О запрещении (приостановлении) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов или деятельности организации в целом.



## СТАТЬЯ 195 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 1)

При этом акт о запрещении (приостановлении) деятельности организации действует до вынесения судебного решения;



При этом акт о запрещении (приостановлении) деятельности действует до возбуждения судом гражданского дела по исковому заявлению о запрещении (приостановлении) деятельности, поданному в соответствии с подпунктом 6) статьи 193 настоящего Кодекса.



### КОММЕНТАРИИ К СТАТЬЕ 195 ПУНКТ 1 ПОДПУНКТ 1) И 3 АБЗАЦ



В соответствии с требованиями пп. 4) п. 3 ст. 10 Гражданского кодекса РК права предпринимателей, осуществляющих деятельность, не запрещенную законодательством, защищаются принудительным прекращением предпринимательской деятельности только по решению суда, вынесенному по основанию, предусмотренному законодательным актом.

В связи с этим приостановление (запрещение) деятельности возможно только по решению суда. Данным требованием обусловлена обязанность государственного инспектора при выявлении в ходе государственного контроля несоответствий требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда обращаться с исками в суд о приостановке или запрещении деятельности (ст. 193 ТК РК). В связи с чем, приостановка деятельности государственным инспектором может осуществляться только на период до принятия иска о приостановлении (запрещении) деятельности судом.

В свою очередь, суд считает необходимым на период рассмотрения дела приостановить эксплуатацию организации или отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест, оборудования, то судом будет вынесено соответствующее определение, чем будет соблюден установленный в Гражданском кодексе РК принцип прекращения предпринимательской деятельности исключительно по решению суда.



## СТАТЬЯ 200



### СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ



Декларирование деятельности работодателя осуществляется местным органом по инспекции труда совместно с региональными объединениями работодателей и территориальными объединениями профсоюзов.

Условием участия работодателей в декларировании является соответствие параметров их деятельности требованиям трудового законодательства Республики Казахстан.

Работодателям, деятельность которых признана соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, вручается сертификат доверия сроком на три года, который учитывается при формировании списков профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан.



### НОВАЯ РЕДАКЦИЯ



Декларирование деятельности работодателя осуществляется местным органом по инспекции труда совместно с региональными объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и территориальными объединениями профессиональных союзов в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду.

Декларирование осуществляется путем сопоставления критериев (показателей), по которым работодатель самостоятельно проводит оценку своей деятельности на соответствие требованиям трудового законодательства Республики Казахстан.

Сведения по декларированию вносятся работодателем в информационную систему по охране труда и безопасности.

Работодателям, деятельность которых признана соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, вручается сертификат доверия сроком на три года, который учитывается при формировании полугодового списка проведения профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан.



### КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ



В целях упрощения и ускорения процедуры декларирования деятельности работодателя по соблюдению трудовых прав работников, предлагается внедрение электронного механизма декларирования через единую систему социально-трудовой сферы (подразумевается ЕСУТД)



## СТАТЬЯ 201 ПУНКТ 1

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку профессиональных рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Уточнение, в соответствии с Конвенцией МОТ №148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»



## СТАТЬЯ 202 ПУНКТ 5 ПОДПУНКТ 2

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Организовывать обучение, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников организации

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Организовать обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Приведение в соответствие с абзацем третьим подпункта 4) пункта 2 Закона «О внесении изменений и дополнении в некоторые нормативно-правовые акты по вопросам труда»



## СТАТЬЯ 203 ПУНКТ 1

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей в срок не более пятнадцати рабочих дней создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов по охране труда.

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Вводится в связи с необходимостью уточнения сроков создания производственных советов.



## СТАТЬЯ 203 ПУНКТ 4

### + СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

### + НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда.

### + КОММЕНТАРИИ И ВАЖНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Правовое уточнение категории инспекторов по охране труда.

# 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



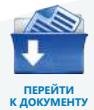
16. Дисциплина труда



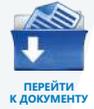
17. Обучение и повышение квалификации работников



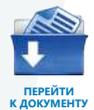
18. Материальная ответственность Работника



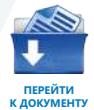
19. Оформление простоя в организации



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](http://WWW.DOGOVOR24.KZ)