

# ТРУДОВОЙ КОДЕКС РК 2023

## СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА ИЗМЕНЕНИЙ

Демонстрационная версия



ДОГОВОР 24

СТАТЬЯ:

# Содержание

Введение	3
Сравнительная таблица принятых изменений в Трудовой кодекс РК, вступающих в силу с 01 января 2023 года	6

СТАТЬЯ:

## Введение

2023 год несет с собой несчитанное количество изменений в законодательстве, которые существенно повлияют на работу казахстанского бизнеса. Поправки, планируемые к введению в Трудовой кодекс РК направлены на реализацию положений проекта Социального кодекса Республики Казахстан, который разработан в реализацию пункта 57 Общенационального плана мероприятий по реализации Послания Главы государства народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: Время действий» и направлен на актуализацию и реформирование нормативной правовой базы в социальной сфере. Разработчики считают, что результатами изменений станут эффективное взаимодействие и развитие политики в области устойчивости рынка труда, повышение прозрачности и адресности активных мер содействия занятости населения, дальнейшее развитие принципа «обучения в течение всей жизни» и создание гибких цифровых условий для краткосрочного обучения, также быстрое реагирование на критические ситуации социально-трудовой сферы.

В частности, в Трудовой кодекс планируется внести следующие изменения:

В регулировании понятия «простой» будет четко закреплено, что к нему, помимо прочего относятся и случаи введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц.

Вводится четкое понятие “производственная необходимость”, то есть выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия; последствий чрезвычайных ситуаций, чрезвычайного или военного положения, катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев на производстве; для предотвращения простоя; гибели или порчи имущества; в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровья работников, а также для замещения временно отсутствующего работника. Таким образом, работодатели не смогут привлекать работников к работе, аргументируя это производственной необходимостью, если нет перечисленных причин.

Меняются формы и графики работы. Например, появляется такой термин как “совместное трудоустройство”, используемый в Европейских странах. Под совместным трудоустройством понимается прием работодателем нескольких (обычно двух) работников для совместного выполнения одной трудовой функции, в сумме выполняемой полное рабочее время. Также планируется ввести возможность установления четырехдневной рабочей недели с правом чередования с пятидневной или шестидневной рабочей неделей, что означает возможность для работника дважды в месяц иметь возможность выполнить свои личные дела, которые невозможно было сделать в выходные дни (например, посещение госорганов, поликлиник и т.д.). Одним из новшеств в режимах работы является и скользящий график- можно будет определить работу в различные дни недели с различной продолжительностью графика работы с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени не более 11 часов с применением суммированного учета рабочего времени.

Меняется предельное количество сверхурочных часов, а также порядок их оплаты. Для работников, работающих с неполным рабочим днем (сменой) и (или) неполной рабочей недели либо при применении совместного трудоустройства, нормальное число рабочих часов по балансу рабочего времени на соответствующий календарный год соответственно уменьшается, а общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц - при четырехдневной, пятидневной и шестидневной рабочей неделе и сто двадцать часов в год – при установлении суммированного учета рабочего времени. Более того, как следует из разъяснения авторов, предложивших поправки, в соответствии со статьей 108 ТК работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере исходя из баланса рабочего времени при 5-ти или 6-ти дневной рабочей неделе, соответственно работникам, работающим неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю не будет производиться оплата сверхурочных работ.

Вводятся изменения в ряд норм, регулирующих сменный график работы. Предлагается в отдельных случаях предусмотреть сокращение срока ознакомления с графиком сменности и запретить изменение графика сменности по инициативе работника. Уточняется, что в случаях производственной необходимости, согласно новой терминологии, работодатель вправе актом работодателя увеличить продолжительность вахты до устранения вышеуказанных случаев, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.

Вводится новая статья "Особенности регулирования труда работников юридического лица, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости". Внедрение данной нормы обосновано тем, что в рамках действующего законодательства, затруднено регулирование труда работников, осуществляющих трудовую деятельность через мобильные приложения в отношении режимов, продолжительности и оплаты труда, в том числе обеспечения оборудованием и средствами для исполнения трудовых функций. В связи с этим, с учетом особенностей данного вида занятости, было необходимо ввести отдельную статью по регулированию деятельности работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании интернет-платформ.

Конкретизируются нормы по разрешению трудовых споров. Уточняется, что основным документом, регулирующим деятельность согласительной комиссии, является Соглашение, с которым работодатель обязан ознакомить работника в день принятия на работу. Заседания комиссии могут проводиться дистанционно, при условии подтверждения личности посредством ЭЦП. Более того, работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению. Также дополнен ряд норм о разрешении коллективных трудовых споров и организации забастовок.

**В связи с тем, что Социальный кодекс РК находится на этапе рассмотрения, некоторые пункты с отсылкой на данный правовой акт могут иметь пробелы. Таблица будет актуализироваться по мере обновления информации.**

Ознакомьтесь с изменениями детально и получите понимание о том для чего они введены и каким образом повлияют на деятельность компании Вы можете в сравнительной таблице далее.



ДОГОВОР 24

# Таблица ИЗМЕНЕНИЙ

## СТАТЬЯ:

# Сравнительная таблица принятых изменений в Трудовой кодекс РК, вступающих в силу с 01 января 2023 года

<p>Подпункт 10 статья 1</p>	<p>Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе</p> <p>1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:</p> <p>...</p> <p>10) простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера;</p>	<p>Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе</p> <p>1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:</p> <p>...</p> <p>10) простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера, а также в случае введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц;</p>	<p>Действующее понятие «простой» охватывает случаи связанные с организационными трудностями только самого предприятия, тогда как к простоям могут привести и иные меры, принимаемые должностными лицами и государственными органами по защите государственного строя, здоровья населения и др. К примеру, в период ЧП и последующих ограничительных мер для осуществления деятельности предприятий в связи с Ковид-19 возникли трудности по оформлению простоя. В этой связи, с учетом правоприменительной практики предлагается в понятие «простой» включить дополнительные обстоятельства, которые могут привести к простоям. Принятие данной нормы будет способствовать соблюдению трудовых прав работников.</p>
<p>подпункт 56-1 (новый) статьи 1</p>	<p>Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе</p> <p>...</p> <p>56-1) отсутствует;</p>	<p>Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе</p> <p>...</p> <p>56-1) совместное трудоустройство - трудовые отношения нескольких работников с целью совместного</p>	<p>С учетом международного опыта предлагается ввести новый гибкий формат работы - «совместное трудоустройство», которое используется в странах Европейского союза, Великобритании и Норвегии.</p>

		<p>выполнения одной трудовой функции (работа по определенной специальности, профессии, квалификации или должности) с одним и тем же работодателем, когда в течение рабочего времени работники в соответствии с актами работодателя и трудового договора выполняют трудовые обязанности;</p>	<p>Под совместным трудоустройством понимается, прием работодателем нескольких (обычно двух) работников для совместного выполнения одной трудовой функции, в сумме, выполняемой полное рабочее время. Данный формат работы соответствует интересам как работников, так и работодателя. К примеру, работник по состоянию здоровья или иным обстоятельствам не может работать полный рабочий день. Однако, данная работа, с учетом ее специфики, не может быть выполнена досрочно или удаленно, в таких случаях работодатель будет вправе принять нескольких работников для выполнения одной трудовой функции. Соответственно будет обеспечена занятость таких работников без ущерба для производства. При этом, в целях недопущения злоупотребления работодателями данной формой работы, предлагается четко закрепить целевые группы, в отношении которых может быть применено совместное трудоустройство. К таким целевым группам предлагается отнести инвалидов, одиноких родителей, пенсионеров, несовершеннолетних и др.</p>
--	--	---	--

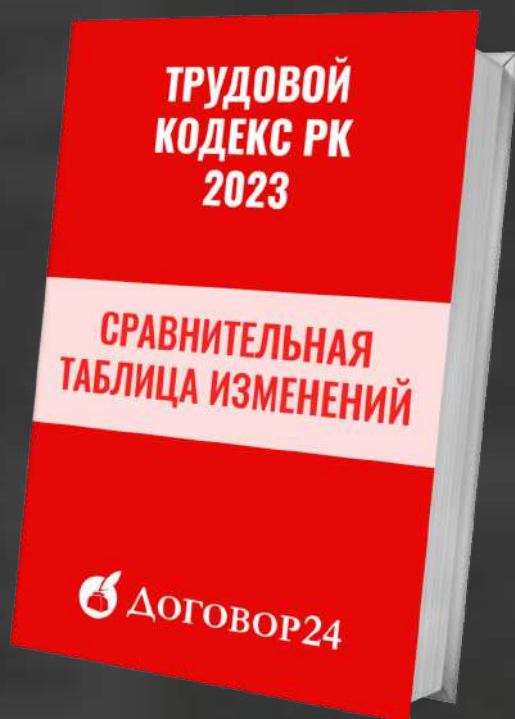
<p>Подпункт 62 пункта 1 статьи 1</p>	<p>Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе</p> <p>1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:</p> <p>...</p> <p>62) производственная необходимость - выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения временно отсутствующего работника;</p>	<p>Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе</p> <p>1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:</p> <p>...</p> <p>62) производственная необходимость - выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия; последствий чрезвычайных ситуаций, чрезвычайного или военного положения, катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев на производстве; для предотвращения простоя; гибели или порчи имущества; в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровья работников, а также для замещения временно отсутствующего работника;</p>	<p>В период ЧП и последующих ограничительных мер для осуществления деятельности предприятий в связи с Ковид-19 возникли трудности для принятия оперативных мер.</p> <p>В этой связи, предлагается расширить перечень производственной необходимости для предоставления права работодателю гибкости в принятии решений.</p>
<p><b>Согласительная комиссия.</b> Статья 23 пункт 2 подпункт б)</p>	<p>Статья 23. Основные права и обязанности работодателя</p> <p>2. Работодатель обязан:</p> <p>б) знакомить работника с коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции)</p>	<p>Статья 23. Основные права и обязанности работодателя</p> <p>2. Работодатель обязан:</p> <p>б) знакомить работника с коллективным договором, Соглашением о работе согласительной комиссии, правилами трудового распорядка, иными актами работодателя,</p>	<p>Во избежание нарушения прав работников, которые не осведомлены о наличии в организации согласительной комиссии и не знакомы с порядком обращения в согласительную комиссию при наличии трудового спора, предлагается вменить в обязанности работодателя</p>



	<p>работника, и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими актами работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий;</p>	<p>имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими актами работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий;</p>	<p>ознакомление с Соглашением о работе согласительной комиссии.</p>
<p>Подпункт 27 пункта 2 статьи 23</p>	<p>Статья 23. Основные права и обязанности работодателя</p> <p>...</p> <p>Работодатель обязан:</p> <p>...</p> <p>27) Работодатель обязан 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</p>	<p>Статья 23. Основные права и обязанности работодателя</p> <p>...</p> <p>2. Работодатель обязан:</p> <p>...</p> <p>27) Работодатель обязан 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, а также сведения о предоставлении отпусков в связи с рождением ребенка, предусмотренных подпунктами 1), 2), 3) статьи 99 настоящего Кодекса, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду</p>	<p>В целях повышения прозрачности назначения социальных выплат по беременности и родами, усыновлению (удочерению) новорожденного ребенка (детей), социальной выплаты по уходу за ребенком по достижению им возраста одного года, а также расширению доступа к проактивному формату оказания данных выплат. Так как наличие этих сведений в единой системе учета трудовых договоров будет подтверждать факт потери дохода, связанный с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), уходом за ребенком по достижению им возраста одного года. Это приведет к сокращению:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечня запрашиваемых документов у заявителя</li> </ul>

			<p>по СВбр – исключение бумажного больничного листа;</p> <p>- срока рассмотрения ЭМД при проверке факта нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком.</p>
<p>Пункт 5 статьи 30</p>	<p>Статья 30. Срок трудового договора</p> <p>....</p> <p>5. С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 настоящей статьи.</p>	<p>Статья 30. Срок трудового договора</p> <p>...</p> <p>5. С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии со статьей * Социального кодекса Республики Казахстан и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 настоящей статьи.</p>	<p>Изменения названия законов (законодательств), поставленных на утрату в связи с принятием Социального кодекса</p>
<p>Подпункт 24 пункта 1 статьи 52</p>	<p>Статья 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя</p> <p>1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:</p> <p>...</p> <p>24) достижения работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан</p>	<p>Статья 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя</p> <p>1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:</p> <p>...</p> <p>24) достижения работником пенсионного возраста, установленного статьей * Социального кодекса Республики Казахстан,</p>	<p>Изменения названия законов (законодательства), поставленных на утрату в связи с принятием Социального кодекса</p>

страницы с 11 по 42 не доступны в демонстрационной версии



**При покупке годового пакета\*  
Сравнительная таблица изменений  
Трудового кодекса РК 2023  
в подарок!**

**Оставить заявку**

Мы свяжемся с Вами в ближайшее время

При покупке годового пакета "Бизнес",  
"Мастер", "Профи" и "Премиум".



*Юридический онлайн сервис в Казахстане*

**По всем вопросам  
Вы можете обращаться  
к Вашему личному менеджеру**

Тел: +7 (727) 250-30-70; +7 (747) 322-06-90

Email: [support@dogovor24.kz](mailto:support@dogovor24.kz)

**Заказать звонок**

Мы свяжемся с Вами в ближайшее время