Источник: Информационная система "ПАРАГРАФ"
Документ: Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.01.2026 г.)
Статус документа: действующий. Дата: 01.01.2016 г.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

(с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.01.2026 г.)

См. о внесении изменений:
Закон РК от 03.01.23 г. № 188-VII (вводится в действие с 1 января 2027 г.);
Закон РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (вводится в действие с 1 января 2030 г.);
Закон РК от 26.06.25 г. № 198-VIII (вводится в действие с 1 января 2027 г.);
Закон РК от 30.12.25 г. № 248-VIII (вводится в действие с 2 марта 2026 г.);
Закон РК от 09.01.26 г. № 254-VIII (вводится в действие с 12 марта 2026 г);
Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)
Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)

См. Перечень нормативных правовых актов, принятие которых необходимо в целях реализации Трудового кодекса Республики Казахстан

Оглавление исключено из текста Кодекса в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе
Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан
Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан
Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан
Статья 5. Свобода труда
Статья 6. Запрещение дискриминации в сфере труда
Статья 7. Запрещение принудительного труда
Статья 8. Сфера действия настоящего Кодекса
Статья 9. Минимальные социальные стандарты в сфере труда
Статья 10. Трудовые договоры, соглашения сторон социального партнерства, коллективные договоры, акты работодателя в сфере труда
Статья 11. Акты работодателя
Статья 12. Порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя
Статья 13. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом
Статья 14. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан

Глава 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
Статья 15. Компетенция Правительства Республики Казахстан в области регулирования трудовых отношений
Статья 16. Компетенция уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений
Статья 17. Компетенция территориального подразделения
Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений

Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
- *Статья 19. Субъекты трудовых отношений*
- *Статья 20. Представители работников и их полномочия*
- *Статья 20-1. Объединения (ассоциации, союзы) работодателей и их полномочия*
- *Статья 21. Основания возникновения трудовых отношений*
- *Статья 22. Основные права и обязанности работника*
- *Статья 23. Основные права и обязанности работодателя*

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
Глава 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
- *Статья 24. Предмет трудового договора*
- *Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора*
- *Статья 26. Запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство*
- *Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров*
- *Статья 28. Содержание трудового договора*
- *Статья 29. Условие о неконкуренции*
- *Статья 30. Срок трудового договора*
- *Статья 31. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора*
- *Статья 32. Документы, необходимые для заключения трудового договора*
- *Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора*
- *Статья 34. Оформление приема на работу*
- *Статья 35. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника*
- *Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре*
- *Статья 37. Результат испытания при приеме на работу*
- *Статья 38. Перевод работника на другую работу*
- *Статья 39. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем*
- *Статья 40. Прикомандирование работника*
- *Статья 41. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости*
- *Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае простоя*
- *Статья 43. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья*
- *Статья 44. Временный перевод на другую работу беременных женщин*
- *Статья 45. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)*
- *Статья 46. Изменение условий труда*
- *Статья 47. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смене собственника акций (долей участия в уставном капитале) юридического лица, реорганизации работодателя - юридического лица*
- *Статья 48. Отстранение от работы*
- *Статья 49. Основания прекращения трудового договора*
- *Статья 50. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон*
- *Статья 51. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока*

Статья 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя
Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя
Статья 54. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя
Статья 55. Основание и порядок прекращения трудового договора в связи с переводом работника в другое юридическое лицо
Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника
Статья 57. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
Статья 58. Основания прекращения трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений
Статья 59. Порядок расторжения трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность
Статья 60. Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора
Статья 61. Оформление прекращения трудового договора
Статья 62. Выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность, а также иных документов, связанных с трудовой деятельностью

Глава 5. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА
Статья 63. Правила трудового распорядка
Статья 64. Дисциплинарные взыскания
Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий
Статья 66. Сроки наложения и действия дисциплинарного взыскания

Глава 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ
Статья 67. Рабочее время и его виды
Статья 68. Нормальная продолжительность рабочего времени
Статья 69. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников
Статья 70. Неполное рабочее время
Статья 71. Режим рабочего времени
Статья 72. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части
Статья 73. Сменная работа
Статья 73-1. Скользящий график работы
Статья 74. Работа в режиме гибкого рабочего времени
Статья 75. Суммированный учет рабочего времени
Статья 76. Работа в ночное время
Статья 77. Сверхурочная работа
Статья 78. Предельное количество сверхурочных работ
Статья 79. Порядок ведения учета рабочего времени

Глава 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА
Статья 80. Виды времени отдыха
Статья 81. Перерыв для отдыха и приема пищи
Статья 82. Внутрисменные и специальные перерывы
Статья 83. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Статья 84. Выходные дни
Статья 85. Работа в выходные и праздничные дни
Статья 86. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника
Статья 87. Виды отпусков
Статья 88. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 89. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска
Статья 90. Исчисление продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 91. Исчисление трудового стажа при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 92. Определение периода и порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков
Статья 93. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков
Статья 94. Случаи и порядок перенесения оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 95. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска
Статья 96. Реализация права на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и выплата компенсации при прекращении трудового договора
Статья 97. Отпуск без сохранения заработной платы
Статья 98. Учебный отпуск
Статья 99. Отпуска в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей)
Статья 100. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Глава 8. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА
Статья 101. Нормирование труда
Статья 102. Государственные гарантии в области оплаты труда
Статья 103. Размер заработной платы
Статья 104. Установление минимального размера заработной платы
Статья 105. Оплата труда работников, работников направляющей стороны, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда
Статья 106. Почасовая оплата труда
Статья 107. Система оплаты труда
Статья 108. Оплата сверхурочной работы
Статья 109. Оплата работы в праздничные и выходные дни
Статья 110. Оплата труда в ночное время
Статья 111. Оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника
Статья 112. Оплата времени простоя
Статья 113. Порядок и сроки выплаты заработной платы
Статья 114. Исчисление средней заработной платы работника
Статья 115. Удержания из заработной платы

Глава 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
Статья 116. Понятия, используемые в настоящей главе
Статья 117. Исключена
Статья 118. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение и признание профессиональной квалификации
Статья 119. Дуальное обучение

Глава 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, РАБОТНИКА НАПРАВЛЯЮЩЕЙ СТОРОНЫ
Статья 120.Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)
Статья 121. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться
Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника
Статья 123. Материальная ответственность работника, работника направляющей стороны за причинение ущерба работодателю или принимающей стороне

Глава 11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ
Статья 124. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей
Статья 124-1. Гарантия для работников, проходящих воинскую службу в резерве
Статья 124-2. Гарантии для работников, принимающих участие в качестве добровольных пожарных в мероприятиях по предупреждению и тушению степных пожаров, а также пожаров в организациях и населенных пунктах
Статья 125. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр
Статья 126. Гарантии для работников, являющихся донорами
Статья 126-1. Гарантии для женщин со сроком беременности до двенадцати недель
Статья 126-2. Гарантии для работников, являющихся донорами органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани) для трансплантации
Статья 127. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки
Статья 127-1. Гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска
Статья 127-2. Гарантии для работников, сотрудников, принимавших участие в миротворческой операции
Статья 127-3. Гарантии для работников, занятых на работах с вредными условиями труда
Статья 128. Компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем
Статья 129. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя
Статья 130. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, населенных пунктов

Статья 131. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы
Статья 132. Порядок и условия выплаты полевого довольствия
Статья 133. Выплата работникам социального пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя

Глава 12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
Статья 134. Сезонные работы
Статья 135. Вахтовый метод работы
Статья 136. Домашние работники
Статья 137. Надомные работники
Статья 137-1. Порядок осуществления деятельности по оказанию услуг по предоставлению персонала
Статья 138. Дистанционная работа
Статья 139. Гражданская служба
Статья 140. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря
Статья 141. Регулирование труда работников в сфере гражданской и экспериментальной авиации
Статья 142. Регулирование труда работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав)
Статья 143. Регулирование труда государственных служащих, контрактных служащих в государственных органах, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан
Статья 143-1. Регулирование труда лиц, на которых распространяются требования Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции»
Статья 144. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы
Статья 145. Регулирование труда работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств
Статья 145-1. Регулирование труда работников уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций
Статья 146. Регулирование труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза
Статья 146-1. Особенности регулирования труда работников, нанимаемых индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющим деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА
Глава 13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА
Статья 147. Органы, принципы и задачи социального партнерства
Статья 148. Организация социального партнерства
Статья 149. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

Статья 150. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений
Статья 151. Регистрация соглашений
Статья 152. Стороны, виды соглашений социального партнерства
Статья 153. Содержание соглашений социального партнерства
Статья 154. Действие соглашений социального партнерства, контроль за их выполнением и ответственность сторон
Статья 155. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Глава 14. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Статья 156. Стороны коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора
Статья 157. Содержание и структура коллективного договора
Статья 158. Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон

Глава 15. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора
Статья 160. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
Статья 161. Восстановление на работе работника

Глава 16. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
Статья 162. Понятия, используемые в настоящей главе
Статья 163. Возникновение коллективного трудового спора
Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников
Статья 165. Примирительная комиссия
Статья 166. Трудовой арбитраж
Статья 167. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника
Статья 168. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору
Статья 169. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора
Статья 170. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров
Статья 171. Право на забастовку
Статья 172. Объявление о начале забастовки
Статья 173. Полномочия органа, возглавляющего забастовку
Статья 174. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки
Статья 175. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки
Статья 176. Незаконные забастовки
Статья 177. Последствия признания забастовки незаконной
Статья 178. Запрещение локаута

РАЗДЕЛ 4. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА
Глава 17. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА
Статья 179. Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда

Статья 180. Требования по безопасности и охране труда и финансирование мероприятий

Глава 18. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ НАПРАВЛЯЮЩЕЙ СТОРОНЫ, РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРИНИМАЮЩЕЙ СТОРОНЫ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 181. Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда

Статья 181-1. Права и обязанности работника направляющей стороны в области безопасности и охраны труда

Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

Статья 182-1. Права и обязанности принимающей стороны в области безопасности и охраны труда

Глава 19. ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 183. Аттестация производственных объектов по условиям труда

Статья 184. Требования безопасности рабочих мест

Статья 185. Обязательный медицинский осмотр работников

Глава 20. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Статья 186. Общие положения расследования и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

Статья 187. Обязанности работодателя при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

Статья 187-1. Обязанности принимающей стороны при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников направляющей стороны

Статья 188. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

Статья 188-1. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников направляющей стороны

Статья 189. Порядок расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет

РАЗДЕЛ 5. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Глава 21. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Статья 191. Осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Статья 192. Принципы деятельности и основные задачи государственной инспекции труда

Статья 193. Права государственных инспекторов труда

Статья 194. Обязанности государственных инспекторов труда

Статья 195. Акты государственного инспектора труда
Статья 196. Взаимодействие государственной инспекции труда с другими государственными органами и организациями
Статья 197. Исключена
Статья 198. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль
Статья 199. Исключена
Статья 200. Декларирование деятельности работодателя

Глава 22. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ
Статья 201. Внутренний контроль по безопасности и охране труда
Статья 202. Механизм осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда
Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях

Глава 23. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
Статья 204. Порядок введения в действие настоящего Кодекса

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

См. изменения в статью 1 - Закон РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (вводятся в действие с 1 января 2030 г.); Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) гражданская служба - профессиональная деятельность гражданских служащих по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций казенных предприятий, государственных учреждений, осуществление технического обслуживания и обеспечение функционирования государственных органов;

2) гражданский служащий - лицо, занимающее в установленном законодательством Республики Казахстан порядке оплачиваемую штатную должность в казенных предприятиях, государственных учреждениях и осуществляющее должностные полномочия в целях реализации их задач и функций, осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов;

3) минимальный размер месячной заработной платы - гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных настоящим Кодексом, в месяц;

4) специальная одежда - одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные средства индивидуальной защиты, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) тяжелые работы - виды деятельности работника, связанной с постоянными передвижениями, перемещением и переноской вручную (десяти килограммов и более) тяжестей и требующей больших физических усилий (расход энергии более 250 ккал/час);

6) сменная работа - работа в две либо в три или четыре рабочие смены в течение суток;

В подпункт 7 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

7) социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве;

8) соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее - соглашение) - правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях;

9) условие о неконкуренции - условия договора о неконкуренции, ограничивающие право работника на осуществление действий, способных нанести ущерб работодателю;

Подпункт 10 изложен в редакции Закона РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

10) простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера, а также в случаях 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;

11) квалификационная категория (разряд) - уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ;

12) посредник - физическое или юридическое лицо, привлекаемое сторонами трудовых отношений для оказания услуг по разрешению трудового спора;

13) отпуск - освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных настоящим Кодексом, средней заработной платы;

14) труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества;

15) гигиена труда - комплекс санитарно-эпидемиологических мер и средств по сохранению здоровья работников, профилактике неблагоприятных воздействий производственной среды и трудового процесса;

Подпункт 16 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

16) 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;

17) условия труда - условия оплаты, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда;

В подпункт 18 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

18) уполномоченный государственный орган по труду - центральный исполнительный орган, осуществляющий формирование и реализацию государственной политики в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

Пункт дополнен подпунктом 18-1 в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.)

18-1) территориальные подразделения уполномоченного государственного органа по труду (территориальные подразделения) - структурные подразделения уполномоченного государственного органа по труду, осуществляющие в пределах соответствующей административно-территориальной единицы полномочия в области регулирования трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

19) исключен в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII *(введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)*

20) оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

21) трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

Подпункт 22 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

22) отношения, непосредственно связанные с трудовыми, - отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения, а также признания профессиональной квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

23) безопасность труда - состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности;

24) условия безопасности труда - соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей;

25) мониторинг безопасности и охраны труда - система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, а также оценка и прогноз состояния безопасности и охраны труда;

26) нормативы в области безопасности и охраны труда - эргономические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования, обеспечивающие нормальные и безопасные условия труда;

В подпункт 27 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

27) несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, - воздействие на работника, работника направляющей стороны вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя либо принимающей стороны, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, работника направляющей стороны, приведшие их к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти;

В подпункт 28 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

28) трудовые обязанности - обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, актом принимающей стороны, трудовым, коллективным договорами;

29) трудовой стаж - время в календарном исчислении, затраченное работником на выполнение трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в трудовой стаж в соответствии с настоящим Кодексом;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 марта 2021 года на вопрос от 12 марта 2021 года № 673349 (dialog.egov.kz) «Период обучения не включается в стаж работы по специальности для работников, не являющихся педагогическими, научными и научно-педагогическими работниками»

30) трудовая дисциплина - надлежащее исполнение работодателем и работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, учредительными документами;

31) трудовой распорядок - порядок регулирования отношений по организации труда работников и работодателя;

32) охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства;

Пункт дополнен подпунктом 32-1 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

32-1) система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных мероприятий по реализации политики по охране труда, выполнению требований безопасности труда, управлению профессиональными рисками;

33) технический инспектор по охране труда - представитель работников, осуществляющий внутренний контроль по безопасности и охране труда;

34) нормирование труда - определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда;

35) безопасные условия труда - условия труда, при которых уровни воздействия производственных факторов на работающих не превышают установленных нормативов;

Пункт дополнен подпунктом 35-1 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

35-1) единая система учета трудовых договоров - информационная система, предназначенная для автоматизации учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников;

36) трудовой договор - письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется

предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

37) заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

38) средства индивидуальной защиты - средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда;

39) работодатель - физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

См.: Ответ Председателя Комитета государственных доходов МФ РК от 17 октября 2022 года на вопрос от 3 октября 2022 года № 756157 (dialog.egov.kz) «Работник и работодатель два отдельных субъекта, в этой связи, заключение трудового договора индивидуальным предпринимателем с самим собой противоречит нормам ТК РК»

40) представители работодателей - физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей;

41) акты работодателя - приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 29 декабря 2022 года на вопрос от 15 декабря 2022 года № 761860 (dialog.egov.kz) «Среди актов работодателя могут быть акты, которые принимаются во исполнение заключенного с представительным органом работников соглашения и коллективного договора»

42) декларирование деятельности работодателя - процедура признания деятельности работодателя, соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, на основании поданного им заявления;

43) работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

Подпункт 44 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

44) 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;

45) рабочее место - место постоянного или временного нахождения работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности;

46) тарификация работы - отнесение выполняемых работ к определенной сложности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций;

47) рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, иными

нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актом работодателя отнесены к рабочему времени;

48) суммированный учет рабочего времени - учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период;

Пункт дополнен подпунктом 48-1 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

48-1) направляющая сторона - юридическое лицо, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, осуществляющее деятельность по оказанию услуг по предоставлению персонала, в том числе филиал иностранного юридического лица;

Пункт дополнен подпунктом 48-2 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

48-2) работники направляющей стороны - работники, привлекаемые на основании трудового договора, заключенного с направляющей стороной в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала;

49) вредные условия труда - условия труда, которые характеризуются наличием вредных производственных факторов;

50) вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию или снижению трудоспособности и (или) отрицательному влиянию на здоровье потомства;

51) профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении работником своих трудовых (служебных) обязанностей;

Пункт дополнен подпунктами 51-1 - 51-3 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

51-1) профессиональный риск - риск утраты трудоспособности (либо смерти) работника при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;

51-2) управление профессиональными рисками - составная часть системы управления охраной труда, включающая в себя идентификацию и оценку профессиональных рисков, корректирующие меры, контроль и мониторинг профессионального риска;

51-3) 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;

52) гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

Пункт дополнен подпунктом 52-1 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

52-1) принимающая сторона - физическое или юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, в том числе крестьянское или фермерское хозяйство, привлекающие для работы работников направляющей стороны в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала;

Пункт дополнен подпунктом 52-2 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

52-2) акты принимающей стороны - приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, издаваемые принимающей стороной в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала;

53) нормы безопасности - качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических, биологических и иных норм, правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

54) опасные условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных или неустранимых природных факторов приводит в случае несоблюдения правил охраны труда к производственной травме, внезапному ухудшению здоровья или отравлению работника, в результате которых наступают временная или стойкая утрата трудоспособности, профессиональное заболевание либо смерть;

55) опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к временной или стойкой утрате трудоспособности (производственной травме или профессиональному заболеванию) или смерти;

Пункт дополнен подпунктами 55-1 и 55-2 в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII

55-1) комбинированная дистанционная работа - осуществление трудового процесса путем чередования периодов выполнения трудовых обязанностей как по месту нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов, так и посредством дистанционной работы;

55-2) дистанционная работа - осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов с применением в процессе трудовой деятельности информационно-коммуникационных технологий;

56) совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 31 марта 2022 года на вопрос от 17 марта 2022 ода № 731467 (dialog.egov.kz) «О праве работника на заключение трудового договора по совместительству в том предприятии, где он работает по основной работе», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 апреля 2023 года № ЖТ-2023-00612779 «Работник может заключить только один трудовой договор по основному месту работы, однако предельно допустимое количество одновременно действующих трудовых договоров о работе на условиях совместительства ТК РК не ограничивается»

Пункт дополнен подпунктом 56-1 в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.)

56-1) совместное трудоустройство - трудовые отношения нескольких работников с целью совместного 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 трудовым договором выполняют трудовые обязанности;

57) иностранный работник государственного органа - иностранец, привлеченный в государственный орган по трудовому договору;

58) праздничные дни - дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан;

59) основная заработная плата - относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера;

60) производственное оборудование - машины, механизмы, устройства, аппараты, приборы и иные технические средства, необходимые для работы, производства;

61) производственная травма - повреждение здоровья работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате трудоспособности;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 8 сентября 2021 года на вопрос от 31 августа 2021 года № 703179 (dialog.egov.kz) «Касаемо определения понятия «трудовое увечье» и размере оплаты больничного листа»

Подпункт 62 изложен в редакции Закона РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

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, порчи; гибели или порчи имущества; в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье работников, а также для замещения временно отсутствующего работника;

63) производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, оказание различных видов услуг и выполнение работ;

Подпункт 64 изложен в редакции статьи 204 (действует с 1 января 2017 г.) (см. стар. ред.)

64) специализированные организации по проведению аттестации производственных объектов - организации, осуществляющие деятельность по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда, обладающие квалифицированными кадрами и имеющие в своем составе испытательные лаборатории, аккредитованные в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

65) аттестация производственных объектов по условиям труда - деятельность по оценке производственных объектов (цехов, участков, рабочих мест, а также иных отдельно стоящих подразделений работодателей, осуществляющих производственную деятельность) в целях определения состояния безопасности, вредности, тяжести, напряженности выполняемых на них работ, гигиены труда и определения соответствия условий производственной среды нормативам в области безопасности и охраны труда;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 марта 2021 года на вопрос от 4 марта 2021 года № 671721 (dialog.egov.kz) «Подлежат ли офисные помещения аттестации рабочих мест по условиям труда»

66) производственная санитария - система санитарно-гигиенических, организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов;

Пункт дополнен подпунктом 66-1 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

66-1) 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;

67) производственные факторы - технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, оказывающие воздействие на работника в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

68) грубая неосторожность - действия работника, способствующие нарушению правил охраны труда и техники безопасности и безопасности своего здоровья;

69) компенсационные выплаты - денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с

исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников или иных лиц, не состоящих в трудовых отношениях (далее - обучаемый);

Пункт дополнен подпунктом 69-1 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

69-1) предоставление персонала - направление работника по договору на оказание услуг по предоставлению персонала направляющей стороной принимающей стороне для выполнения им трудовой функции в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны;

70) межразрядный коэффициент - соотношение между тарифными ставками смежных тарифно-квалификационных разрядов;

71) тарифная система - разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток;

72) тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников;

73) тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

74) тарифный разряд - уровень сложности работ и показатель квалификационного уровня, необходимого для выполнения данной работы;

Подпункт 75 изложен в редакции Закона РК от 24.05.18 г. № 156-VI (см. стар. ред.)

75) дисциплинарное взыскание - мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемая работодателем или первым руководителем национального управляющего холдинга в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, за совершение дисциплинарного проступка;

Подпункт 76 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

76) дисциплинарный проступок - противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, а также нарушение трудовой дисциплины;

77) время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

78) средства коллективной защиты - технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

79) коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

80) сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период);

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 24 февраля 2022 года на вопрос от 14 февраля 2022 года № 726904 (dialog.egov.kz) «Является ли работа сверхурочной, если осуществляется работником по окончанию рабочего дня по собственной инициативе, без уведомления работодателя»

Подпункт 81 изложен в редакции Закона РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

81) уведомление - заявление работника или работодателя в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством

электронной цифровой подписи), представленное нарочно либо посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий, или в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника или работодателя;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 18 июня 2020 года на вопрос от 16 июня 2020 года № 623689 (dialog.gov.kz) «О направлении уведомлений о сокращении работников посредством WhatsApp и Telegram мессенджеров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 6 декабря 2021 года на вопрос от 3 ноября 2021 года № 712839 (dialog.egov.kz) «Об уведомлении о прекращении трудовых отношений в случае, если трудовой договор заключен на определенный срок», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 19 июля 2022 года на вопрос от 15 июля 2022 года № 747737 (dialog.egov.kz) «Об отправке сканированной копии заявления о расторжении трудового договора по собственной инициативе через электронную почту или WhatsApp»

Подпункт 82 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

82) командировка - направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы в другую местность, а также направление работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку, а также признание профессиональной квалификации.

2. Другие специальные понятия и термины трудового законодательства Республики Казахстан используются в значениях, определяемых в соответствующих статьях настоящего Кодекса.

Статья 2. Трудовое законодательство Республики Казахстан

1. Трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

2. Запрещается включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора.

Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, к трудовым отношениям применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Казахстан

1. Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

2. Задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия.

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Казахстан

Принципами трудового законодательства Республики Казахстан являются:

1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;

2) свобода труда;

3) запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда;

4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

5) приоритет жизни и здоровья работника;

6) обеспечение права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;

7) обеспечение права на отдых;

8) равенство прав и возможностей работников;

9) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;

10) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;

11) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.

Статья 5. Свобода труда

Каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Статья 6. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. 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.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по иным обстоятельствам.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 декабря 2019 года на вопрос от 22 декабря 2019 года № 586508 (dialog.gov.kz) «Норма, определенная пп.2 п.2 Приказа МЗСР РК от 10 июня 2016 года № 495, о включении в трудовой стаж времени, затраченного работником на выполнение трудовых обязанностей, при увольнении по отрицательным причинам не является дискриминацией»

3. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые в соответствии с законами Республики Казахстан устанавливаются для соответствующих видов трудовой деятельности либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

4. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд или иные инстанции в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

В статью 7 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 05.11.22 г. № 157-VII (введены в действие с 18 ноября 2022 г.) (см. стар. ред.)

Статья 7. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

Принудительный труд допускается только:

на основании судебного акта о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения, вступившего в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем государственных органов и что лицо, выполняющее ее, не будет уступлено или передано в распоряжение физических и (или) юридических лиц;

в условиях чрезвычайного или военного положения.

Статья 8. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс регулирует отношения:

1) трудовые;

2) непосредственно связанные с трудовыми;

3) социального партнерства;

4) по безопасности и охране труда.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 02.01.21 г. № 399-VI (введены в действие с 16 декабря 2020 г.) (см. стар. ред.)

2. Действие настоящего Кодекса распространяется на работников, работников направляющей стороны, работодателей, а также принимающую сторону, которые расположены на территории Республики Казахстан, в том числе филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

Положения настоящего Кодекса, предусмотренные для страховой организации, распространяются на филиал страховой организации-нерезидента Республики Казахстан, открытый на территории Республики Казахстан и осуществляющий деятельность на основании лицензии уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 августа 2019 года (enbek.gov.kz) «О заключении трудового соглашения на выполнение дистанционной работы с гражданином РФ»

3. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

4. Законы Республики Казахстан не должны снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных настоящим Кодексом.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Статья 9. Минимальные социальные стандарты в сфере труда

Минимальный размер месячной заработной платы, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск являются минимальными социальными стандартами в сфере труда в соответствии с Законом Республики Казахстан «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях».

Статья 10. Трудовые договоры, соглашения сторон социального партнерства, коллективные договоры, акты работодателя в сфере труда

1. Трудовые отношения, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, регулируются трудовым договором, актом работодателя, соглашением и коллективным договором.

2. Положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

3. Условия соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

В статью 11 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

Статья 11. Акты работодателя

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, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи.

Статья 12. Порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя

1. Работодатель в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, издает акты с учетом мнения представителей работников.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 апреля 2021 года на вопрос от 10 апреля 2021 года № 544544 (dialog.egov.kz) «О согласовании решения, принимаемого работодателем с представителями работников»

2. Работодатель представляет проект акта работодателя и обоснование по нему представителям работников. При наличии нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для учета мнения по актам работодателя, численный состав которого пропорционален численности представляемых ими работников.

3. Проект акта работодателя обсуждается представителями работников не более пяти рабочих дней со дня его представления. В случае непредоставления представителями работников решения в сроки, установленные настоящим Кодексом, работодатель вправе принять акт без учета мнения.

4. Решения представителей работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при наличии излагаются их предложения.

5. В случае, если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его изменению, работодатель:

1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников;

2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями работников.

В пункт 6 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

6. При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с соглашениями, коллективным договором необходим учет мнения представителей работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и одним представителем работников, после чего работодатель вправе принять акт.

В пункт 7 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

7. В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в территориальное подразделение либо в суд.

Статья 13. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом

1. Установленный настоящим Кодексом, трудовым или коллективным договором, соглашениями срок определяется календарной датой, истечением периода времени, который исчисляется годами, месяцами, неделями или днями. Срок может определяться также указанием на событие, которое должно наступить.

2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, срок исчисляется в рабочих днях.

3. Течение срока, определяемого периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты, наступления события, которыми определено его начало.

4. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели. Если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

5. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый, следующий за ним рабочий день, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 4 декабря 2018 года на вопрос от 20 ноября 2018 года № 523724 (dialog.egov.kz) «Об определении последнего рабочего дня работника», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 мая 2021 года на вопрос от 13 мая 2021 года № 698419 (dialog.egov.kz) «На практике нередки случаи, когда работники в заявлениях об увольнении применяют предлог «с», соответственно, в этих случаях, днем увольнения считается рабочий день, следующий за последним рабочим днем»

Статья 14. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства Республики Казахстан, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Глава 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 15. Компетенция Правительства Республики Казахстан в области регулирования трудовых отношений

Правительство Республики Казахстан:

1) разрабатывает основные направления и обеспечивает реализацию государственной политики в области труда, безопасности и охраны труда;

2) исключен в соответствии с Законом РК от 19.04.23 г. № 223-VII *(введены в действие с 1 мая 2023 г.) (см. стар. ред.)*; Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII *(введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)*

3) исключен в соответствии с Законом РК от 19.04.23 г. № 223-VII *(введены в действие с 1 мая 2023 г.) (см. стар. ред.)*

4) утверждает систему оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий;

5) - 7) исключены в соответствии с Законом РК от 19.04.23 г. № 223-VII *(введены в действие с 1 мая 2023 г.) (см. стар. ред.)*

Статья дополнена подпунктом 8 в соответствии с Законом РК от 21.12.23 г. № 49-VIII (введен в действие с 1 января 2024 г.)

8) утверждает методику определения минимального размера месячной заработной платы.

См. изменения в статью 16 - Закон РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (вводятся в действие с 1 января 2030 г.)

Статья 16. Компетенция уполномоченного государственного органа по труду в области регулирования трудовых отношений

Уполномоченный государственный орган по труду:

1) реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

Статья дополнена подпунктом 1-1 в соответствии с Законом РК от 19.04.23 г. № 223-VII (введены в действие с 1 мая 2023 г.)

1-1) формирует и реализует государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

2) организует государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требования по безопасности и охране труда, законодательства Республики Казахстан о занятости населения;

3) осуществляет методическое руководство и координацию местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений;

4) исключен в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII *(введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)*

5) исключен в соответствии с Законом РК от 26.11.19 г. № 273-VI *(см. стар. ред.)*

6) координирует деятельность государственных органов по разработке технических регламентов в области безопасности и охраны труда;

7) осуществляет координацию и взаимодействие в области обеспечения безопасности и охраны труда с другими государственными органами, а также с представителями работников и работодателей;

Подпункт 8 изложен в редакции Закона РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 1 января 2025 г.) (см. стар. ред.)

8) устанавливает порядок разработки, утверждения, замены и пересмотра единых межотраслевых или межотраслевых типовых или типовых норм и нормативов по труду для всех сфер деятельности, или типовых норм и нормативов по труду организаций;

9) разрабатывает и утверждает перечень наименований должностей работников, относящихся к административному персоналу;

Статья дополнена подпунктом 9-1 в соответствии с Законом РК от 19.04.23 г. № 223-VII (введены в действие с 1 мая 2023 г.)

9-1) определяет размеры социального пособия по временной нетрудоспособности;

10) устанавливает порядок представления, рассмотрения и согласования норм труда в организациях, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);

11) устанавливает порядок представления, рассмотрения и согласования параметров по системе оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов);

В подпункт 12 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 17.07.25 г. № 213-VIII (введен в действие с 19 января 2026 г.) (см. стар. ред.)

12) осуществляет регистрацию отраслевых соглашений;

13) проводит обучение и аттестацию государственных инспекторов труда;

14) осуществляет контроль за своевременным и объективным проведением расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

15) осуществляет международное сотрудничество в области регулирования трудовых отношений;

16) определяет порядок разработки, пересмотра, утверждения и применения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций;

Статья дополнена подпунктами 16-1 и 16-2 в соответствии с Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V

16-1) разрабатывает и утверждает Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;

16-2) разрабатывает и утверждает квалификационные характеристики отдельных должностей специалистов государственных учреждений и казенных предприятий, общих для всех сфер деятельности;

Подпункт 17 изложен в редакции Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V (см. стар. ред.)

17) рассматривает и согласовывает квалификационные справочники или типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности, разрабатываемые и утверждаемые уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности;

18) определяет список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также порядок их предоставления (далее - Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда);

19) создает комиссию для расследования групповых несчастных случаев в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

20) организует мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда;

21) утверждает типовое положение о трудовом арбитраже;

22) устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы;

В подпункт 23 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 31.03.21 г. № 24-VII (см. стар. ред.); Законом РК от 15.04.25 г. № 183-VIII (введен в действие с 16 июня 2025 г.) (см. стар. ред.)

23) определяет порядок поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего, за исключением первого руководителя и педагога государственной организации образования, а также первого руководителя государственной физкультурно-спортивной организации;

24) определяет общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации;

25) утверждает форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек;

26) утверждает список работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста;

В подпункт 27 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 12.10.21 г. № 67-VII (см. стар. ред.)

27) утверждает предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами;

28) утверждает типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации;

29) определяет порядок обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда;

Подпункт 30 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

30) 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;

31) устанавливает порядок разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем;

32) определяет порядок назначения и выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности;

В подпункт 33 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

33) 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;

В подпункт 34 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

34) 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;

35) утверждает по согласованию с центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию нормы выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности;

36) разрабатывает и утверждает порядок декларирования деятельности работодателя;

37) определяет приоритеты научных разработок в области безопасности и охраны труда и регулирования трудовых отношений;

38) организует разработку научных, научно-технических проектов и программ, финансируемых из государственного бюджета, и осуществляет их реализацию;

39) разрабатывает и утверждает форму учета коллективных трудовых споров;

40) разрабатывает и утверждает единые межотраслевые нормативы численности работников, обеспечивающих техническое обслуживание и функционирование государственных органов;

Статья дополнена подпунктом 40-1 в соответствии с Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V

40-1) согласовывает отраслевые нормативы численности работников, обеспечивающих техническое обслуживание и функционирование государственных органов, разрабатываемые и утверждаемые государственными органами соответствующих сфер деятельности в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

41) согласовывает реестры должностей гражданских служащих, разрабатываемых и утверждаемых соответствующими уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности;

Статья дополнена подпунктами 41-1 - 41-8 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

41-1) разрабатывает и утверждает типовое положение о системе управления охраной труда;

41-2) разрабатывает и утверждает правила управления профессиональными рисками;

41-3) разрабатывает и утверждает межотраслевые типовые нормативы численности работников служб охраны труда;

41-4) разрабатывает и утверждает Кодекс служебной этики гражданских служащих;

41-5) разрабатывает и утверждает правила представления и получения сведений о трудовом договоре в единой системе учета трудовых договоров;

41-6) разрабатывает и утверждает правила оформления и применения нарядов-допусков при производстве работ в условиях повышенной опасности;

41-7) 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;

41-8) исключен в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII *(введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)*

Статья дополнена подпунктом 41-9 в соответствии с Законом РК от 27.12.21 г. № 87-VII

41-9) разрабатывает и утверждает правила по обеспечению безопасности и охраны труда при работе на высоте;

Статья дополнена подпунктом 41-10 в соответствии с Законном РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 1 января 2025 г.)

41-10) разрабатывает и утверждает единые межотраслевые или межотраслевые типовые или типовые нормы и нормативы по труду для всех сфер деятельности по согласованию с государственными органами соответствующих сфер деятельности;

42) осуществляет иные полномочия, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан, актами Президента Республики Казахстан и Правительства Республики Казахстан.

В статью 17 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

Статья 17. Компетенция территориального подразделения

Территориальное подразделение:

1) осуществляет государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 февраля 2021 года на вопрос от 28 января 2021 года № 664589 (dialog.egov.kz) «О проведении обучения и проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда»

2) осуществляет мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3) проводит анализ причин производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике;

4) расследует несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

Статья дополнена подпунктами 4-1 - 4-3 в соответствии с Законом РК от 21.12.23 г. № 49-VIII (введен в действие с 1 января 2024 г.)

4-1) осуществляет контроль за заключением работодателем договора обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

4-2) осуществляет контроль за исполнением работодателем обязательств, предусмотренных статьей 122 настоящего Кодекса;

4-3) регистрирует и ведет учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду;

5) исключен в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI *(см. стар. ред.)*

6) исключен в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI *(см. стар. ред.)*

7) взаимодействует с представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда;

Подпункт 8 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

9) осуществляет мониторинг аттестации производственных объектов по условиям труда;

10) исключен в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI *(см. стар. ред.)*

11) исключен в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII *(введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)*

12) ведет мониторинг коллективных трудовых споров по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду;

13) исключен в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII *(введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)*

14) осуществляет декларирование деятельности работодателя;

Статья дополнена подпунктом 15 в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.)

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

См. изменения в статью 18 - Закон РК от 30.12.25 г. № 248-VIII (вводится в действие со 2 марта 2026 г.)

Статья 18. Компетенция местных исполнительных органов в области регулирования трудовых отношений

Местные исполнительные органы:

1) реализуют государственную политику в области труда, безопасности и охраны труда;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.06.17 г. № 73-VI (введены в действие с 1 января 2019 г.) (см. стар. ред.)

2) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта, ветеринарии, лесного хозяйства и особо охраняемых природных территорий, являющихся гражданскими служащими и работающих в сельской местности;

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 17.07.25 г. № 213-VIII (введен в действие с 19 января 2026 г.) (см. стар. ред.)

3) осуществляют регистрацию региональных соглашений;

4) согласовывают проведение забастовок в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, организации, обеспечивающие снабжение водой, электроэнергией, теплом);

В подпункт 5 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

6) рассматривают и согласовывают параметры системы оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

7) устанавливают квоту для трудоустройства категорий населения, определенных законами Республики Казахстан;

8) осуществляют в интересах местного государственного управления иные полномочия, возлагаемые на местные исполнительные органы законодательством Республики Казахстан.

Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 19. Субъекты трудовых отношений

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Руководитель филиала или представительства иностранного юридического лица осуществляет все права и исполняет все обязанности работодателя от имени данного юридического лица.

Статья 20. Представители работников и их полномочия

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

1. 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.

Выборные представители работников избираются и уполномочиваются на общем собрании (конференции) работников организации большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее двух третей от общего числа работников организации. Допускается проведение общего собрания (конференции) работников организации по избранию выборных представителей работников путем дистанционного голосования. Участие на общем собрании (конференции) работника подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации работника.

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.

2. Работники, не являющиеся членами профессионального союза, не принимавшие участие в избрании выборных представителей работников вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам, выборным представителям работников. На основании письменного заявления работника профсоюзные органы, выборные представители работников обеспечивают представительство его интересов.

3. Выборные представители работников имеют право:

1) представлять и защищать трудовые права и интересы работников;

2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению коллективных договоров;

3) в соответствии с коллективными договорами посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;

4) участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Кодекс дополнен статьей 20-1 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

Статья 20-1. 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.

Статья 21. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

2. В случаях и порядке, установленных законами Республики Казахстан, учредительными документами, актами работодателя, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:

1) избрание (выборы) на должность;

2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

3) назначение на должность или утверждение в должности;

4) направление на работу уполномоченными законами Республики Казахстан органами в счет установленной квоты;

5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

3. Трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан, учредительными документами и трудовым договором.

Статья 22. Основные права и обязанности работника

1. Работник имеет право на:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1) заключение, изменение, дополнение, прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2) требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, соглашений, актов работодателя;

3) безопасность и охрану труда;

4) получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;

5) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;

6) оплату простоя в соответствии с настоящим Кодексом;

7) отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

Подпункт 8 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

8) объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для представления и защиты своих трудовых прав и интересов, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;

9) участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором;

В подпункт 10 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

10) возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей;

11) обязательное социальное страхование;

12) страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;

13) гарантии и компенсационные выплаты;

14) защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;

Подпункт 15 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

15) равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации;

Подпункт 16 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

17) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

18) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами;

19) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;

В подпункт 20 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

20) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в территориальное подразделение о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

21) обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

22) оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;

23) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан;

24) обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя;

Пункт дополнен подпунктом 25 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

25) получение из единой системы учета трудовых договоров сведения о трудовом договоре и своей трудовой деятельности;

Пункт дополнен подпунктом 26 в соответствии Законом РК от 03.01.23 г. № 188-VII (введены в действие с 7 марта 2023 г.)

26) заключение соглашения о неразглашении информации об оказании содействия в противодействии коррупции в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции.

2. Работник обязан:

1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 11 октября 2019 года на вопрос от 27 сентября 2019 года № 572155 (dialog.gov.kz) «О разработке должностных и рабочих инструкций работников на предприятии»

2) соблюдать трудовую дисциплину;

3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

4) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;

5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;

6) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

7) возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан;

Пункт дополнен подпунктом 8 в соответствии с Законом РК от 18.03.25 г. № 175-VIII (введен в действие с 19 мая 2025 г.)

8) в течение трех рабочих дней письменно уведомить работодателя о заключении контракта о прохождении воинской службы в резерве;

Пункт дополнен подпунктом 9 в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 25 августа 2025 г.)

9) сообщать работодателю о привлечении его в качестве добровольного пожарного на выполнение мероприятий по предупреждению и тушению степных пожаров, а также пожаров в организациях и населенных пунктах.

3. Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом.

См. изменения в статью 23 - Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)

Статья 23. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

1) на свободу выбора при приеме на работу;

2) изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 июля 2021 года на вопрос от 8 июля 2021 года № 694610 (dialog.egov.kz) «Об определении даты расторжения трудового договора и последнего рабочего дня»

3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;

В подпункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4) создавать и вступать в объединения (ассоциации, союзы) в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

5) требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;

6) поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом;

7) на возмещение ущерба, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;

8) обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;

9) устанавливать работнику испытательный срок;

Подпункт 10 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

10) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку, повышение и признание их профессиональной квалификации в соответствии с настоящим Кодексом и Законом Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях»;

11) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, в соответствии с настоящим Кодексом;

Подпункт 12 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

Пункт дополнен подпунктом 13 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

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

Пункт дополнен подпунктом 14 в соответствии с Законом РК от 11.12.23 г. № 44-VIII (введен в действие с 11 февраля 2024 г.)

14) собирать копии документов, удостоверяющих личность трудового иммигранта, для целей, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Работодатель обязан:

1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;

2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом;

3) требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со статьей 32 настоящего Кодекса;

4) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

5) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

Подпункт 6 изложен в редакции Закона РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

6) знакомить работника с коллективным договором, соглашением о работе согласительной комиссии (при наличии), правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, 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;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 6 сентября 2021 года на вопрос от 20 августа 2021 года № 701675 (dialog.egov.kz) «Если работодатель не имеет возможности обеспечить использование какого-либо способа для ознакомления работников с актами работодателя, то он должен пользоваться доступными средствами коммуникаций»

7) рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

8) вести коллективные переговоры в порядке, установленном настоящим Кодексом, заключать коллективный договор;

9) обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;

10) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;

11) предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о занятости населения;

12) выполнять предписания государственных инспекторов труда;

13) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;

14) осуществлять обязательное социальное страхование работников;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 сентября 2019 года на вопрос от 13 сентября 2019 года № 568517 (dialog.egov.kz) «О страховании иностранного работника, переводимого в рамках внутрикорпоративного перевода, от несчастных случаев»

15) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

16) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

Подпункт 17 изложен в редакции Закона РК от 02.07.18 г. № 165-VI (см. стар. ред.)

17) обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение и обязательное социальное страхование;

18) предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

В подпункт 19 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

20) вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;

21) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан;

В подпункт 22 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

22) беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и территориального подразделения, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

23) исключен в соответствии с Законом РК от 06.04.24 г. № 71-VIII *(введен в действие с 8 июня 2024 г.) (см. стар. ред.)*

24) осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите;

25) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

Пункт дополнен подпунктами 26 - 28 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

26) создавать согласительную комиссию в порядке, установленном настоящим Кодексом;

Пункт дополнен подпунктом 26-1 в соответствии с Законом РК от 07.07.20 г. № 361-VI

26-1) предоставлять работнику отпуск для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 марта 2022 года на вопрос от 23 февраля 2022 года № 728416 (dialog.egov.kz) «ТК РК не предусмотрено сохранение работодателем заработной платы за работником в период прохождения им не обязательного профилактического медицинского осмотра»

В подпункт 27 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

27) 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, предусмотренных статьей 99 настоящего Кодекса, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 июня 2020 года на вопрос от 26 мая 2020 года № 619168 (dialog.egov.kz) «В ЕСУТД работодателем вносятся только действующие трудовые договоры работников, и обязанностей работодателя по внесению исторических данных нет», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 сентября 2020 года на вопрос от 9 сентября 2020 года № 640583 (dialog.egov.kz) «О внесении сведений в единую систему учета трудовых договоров, если руководитель ТОО является одновременно его единственным

учредителем, а трудовой договор не заключался», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 21 марта 2021 года на вопрос от 15 марта 2021 года № 673631 (dialog.egov.kz) «С 1 марта 2021 года в ЕСУТД, а также Электронной бирже труда применяется обновленный справочник профессий и должностей, где исключены занятия, которые никогда не используются работодателями при заполнении вакансий, использованы общепринятые наименования занятий без глубокой детализации, добавлены новые профессии и должности, которые распространены на рынке труда», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 13 апреля 2022 года на вопрос от 30 марта 2022 года № 732748 (dialog.egov.kz) «Законом не предусмотрено внесение информации в ЕСУТД о трудовом договоре, заключенном с иностранным работником, не имеющим ИИН»

28) обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации;

Пункт дополнен подпунктом 29 в соответствии Законом РК от 03.01.23 г. № 188-VII (введены в действие с 7 марта 2023 г.)

29) при обращении работника в целях сообщения о факте коррупционного правонарушения или оказания иного содействия в противодействии коррупции в организации, работником которой он является, заключить с данным работником при наличии его намерения соглашение о неразглашении информации об оказании содействия в противодействии коррупции в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции;

Пункт дополнен подпунктом 30 в соответствии с Законом РК от 21.12.23 г. № 49-VIII (введен в действие с 1 января 2024 г.)

30) заключить договор предпенсионного аннуитетного страхования в соответствии со статьей 23-1 Закона Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей».

3. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Глава 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 24. Предмет трудового договора

По трудовому договору работник обязуется лично выполнять работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

См.: Письмо Управления государственной инспекции труда Восточно-Казахстанской области от 30 июля 2024 года № ЖТ-2023-04760484 «Вправе ли работодатель в правилах внутреннего трудового распорядка закрепить обязанность работников следить за порядком на своем рабочем месте»

Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора

1. Запрещается нарушение равенства прав и возможностей при заключении трудового договора.

2. Беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

См. изменения в статью 26 - Закон РК от 03.01.23 г. № 188-VII (вводятся в действие с 1 января 2027 г.)

Статья 26. Запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство

1. Не допускается заключение трудового договора:

1) на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 24 июня 2022 года на вопрос от 10 июня 2022 года № 743363 (dialog.egov.kz) «Лица с инвалидностью, вне зависимости от категории группы инвалидности, имеют право работать, если им не противопоказан вид трудовой деятельности по медицинскому заключению»

2) с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных развлекательных заведениях, производство, перевозка и торговля алкогольной продукцией, табачными изделиями, наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами);

3) с гражданами, лишенными права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

Подпункт 4 изложен в редакции статьи 204 (действует с 1 января 2017 г.) (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 13.05.20 г. № 327-VI (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 30.12.21 г. № 95-VII (см. стар. ред.)

4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения работодателем разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо до получения иностранным работником справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства или разрешения трудовому иммигранту, выданных в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам миграции населения, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

5) с иностранными студентами и стажерами, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, не представившими справки из организации образования с указанием формы обучения или принимающей организации о прохождении профессиональной подготовки и (или) стажировки и разрешения на пребывание с целью получения образования;

Подпункт 6 изложен в редакции Закона РК от 19.04.23 г. № 223-VII (введены в действие с 1 мая 2023 г.) (см. стар. ред.)

6) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан:

не представившими разрешения на въезд и пребывание с целью воссоединения семьи и документ, подтверждающий состояние в признаваемом законодательством Республики Казахстан браке с гражданином Республики Казахстан;

не имеющими договора вмененного медицинского страхования, покрывающего первичную медико-санитарную помощь и специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях в экстренной форме на условиях, установленных законами Республики Казахстан;

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 16 мая 2023 года № ЖТ-2023-00772460 «Норма, предусмотренная частью второй пп. 6) п. 1 ст. 26 ТК РК распространяется на иностранных работников из государств ЕАЭС», Письмо Департамента координации обязательного социального медицинского страхования Министерства здравоохранения Республики Казахстан 29 мая 2023 года ЖТ-2023-00841594, Письмо НАО «Фонд социального медицинского страхования» от 23 февраля 2025 года № ЖТ-2023-03211171 «О действии медицинского страхового полиса РФ на территории РК и заключении договора вмененного страхования гражданами РФ»

7) на выполнение работ (оказание услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем - физическим лицом одновременно более чем с пятью трудовыми иммигрантами.

2. Не допускается трудоустройство:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1) 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;

Подпункт 2 изложен в редакции Закона РК от 30.12.20 г. № 393-VI (см. стар. ред.)

2) в субъекты квазигосударственного сектора лица, совершившего коррупционное преступление;

Подпункт признан соответствующим Конституции Республики Казахстан в данном Конституционным Судом Республики Казахстан истолковании:
ограничение на трудоустройство в субъекты квазигосударственного сектора лица, совершившего коррупционное преступление, в правовой взаимосвязи с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» применимо в отношении лиц, претендующих на должности, связанные с исполнением управленческих функций в указанных организациях.
См.также: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 12 мая 2021 года на вопрос от 2 мая 2021 года № 682799 (dialog.egov.kz) «Вправе ли работодатель квазигосударственного сектора требовать предоставления справки о наличии либо

отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления от работника, и увольнять в случае судимости»

3) в организации в сфере образования, воспитания и развития, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено на основании подпунктов 1) и 2) части первой статьи 35 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан) за уголовные правонарушения: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности, половой неприкосновенности, за экстремистские или террористические преступления, торговлю людьми;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 марта 2022 года на вопрос от 17 февраля 2022 года № 727471 (dialog.egov.kz) «Ограничение на трудоустройство лиц имевших судимость по указанным в п. 3 ч.2 ст. 26 ТК РК правонарушениям и преступлениям в указанные организации касается всех категорий работников, в том числе и рабочего персонала»

4) исключен в соответствии с Законом РК от 12.10.21 г. № 67-VII *(см. стар. ред.)*

Подпункт 5 изложен в редакции Закона РК от 16.04.18 г. № 147-VI (см. стар. ред.)

5) на работу по совместительству работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением медицинских работников.

Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров

Отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий:

1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;

2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;

3) получение работником заработной платы за труд.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Статья 28. Содержание трудового договора

1. Трудовой договор должен содержать:

1) реквизиты сторон:

фамилию, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя - физического лица, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер и дату выдачи документа, удостоверяющего личность;

индивидуальный идентификационный номер (бизнес-идентификационный номер);

наименование работодателя - юридического лица и его место нахождения, номер и дату государственной регистрации работодателя - юридического лица, бизнес-идентификационный номер;

фамилию, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) работника, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность, индивидуальный идентификационный номер;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 30 декабря 2019 года на вопрос от 21 декабря 2019 года № 586478 (dialog.gov.kz) «Об указании адреса проживания работника при заключении трудового договора»

2) работу по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию);

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

3) место выполнения работы.

При дистанционной работе место выполнения работы не указывается, за исключением комбинированной дистанционной работы;

См. Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 28 октября 2019 года на вопрос от 21 октября 2019 года № 576412 (dialog.gov.kz) «Об указании в трудовом договоре места работы вахтовика в нескольких обособленных структурных подразделениях работодателя», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 6 мая 2022 года на вопрос от 5 мая 2022 года № 738283 (dialog.egov.kz) «Под местом выполнения работы нужно понимать место нахождения (адрес) и название организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 8 декабря 2023 года № ЖТ-2024-02425303 «Указание в трудовом договоре разных мест нахождения работодателя и места выполнения работником постоянной работы, не противоречит ТК РК»

4) срок трудового договора;

5) дату начала работы;

6) режим рабочего времени и времени отдыха;

7) размер и иные условия оплаты труда;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 12 декабря 2018 года на вопрос от 6 декабря 2018 года № 525662 (dialog.egov.kz) «Об указании в трудовом договоре размера оплаты труда с учетом ИПН», Письмо Управления инспекции труда города Алматы от 7 февраля 2024 года № ЖТ-2023-02424893 «ТК РК не регламентированы требования об указании заработной платы работника за вычетом социальных платежей или до их вычета»

8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных и (или) опасных условиях;

9) права и обязанности работника;

10) права и обязанности работодателя;

11) порядок изменения и прекращения трудового договора;

12) ответственность сторон;

13) дату заключения и порядковый номер.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

2. Заключаемый с лицом с инвалидностью трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочего места с учетом его индивидуальных возможностей.

3. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Статья 29. Условие о неконкуренции

1. По соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю.

2. В договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за

исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

3. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о неконкуренции, утверждается актом работодателя.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 7 сентября 2023 года № ЖТ-2023-00670145 «Договор о неконкуренции не может заключаться со всеми работниками организации, так как работники имеют ограниченный в пределах исполняемых ими должностных обязанностей доступ к коммерческой тайне организации»

Статья 30. Срок трудового договора

1. Трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 8 декабря 2018 года (enbek.gov.kz) «Срок трудового договора, заключенного на определенный срок, должен определяться календарной датой», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 25 апреля 2023 года № ЖТ-2023- 00613301 «Об ограничении на продление трудового договора на основании пп. 2) п. 1 ст. 30 ТК РК для субъектов малого предпринимательства», Письмо Комитета труда и социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 12 марта 2024 года № ЖТ-2023-01893463 «Если трудовой договор заключен на годичный срок, то его продление не может производиться на меньший срок»

При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 настоящего Кодекса.

Заключенный 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;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 14 февраля 2022 года на вопрос от 31 января 2022 года № 724559 (dialog.egov.kz) «Касаемо продления срочного трудового договора»

3) на время выполнения определенной работы;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 12 ноября 2021 года на вопрос от 28 октября 2021 года № 711890 (dialog.egov.kz) «Заключая трудовой договор на определенный срок, то срок должен быть привязан к завершению работы, а не к конкретной дате»

4) на время замещения временно отсутствующего работника;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 30 ноября 2018 года на вопрос от 19 ноября 2018 года № 523547 (dialog.egov.kz) «На время нахождения работника в социальном или трудовом отпуске он считается временно отсутствующим»

5) на время выполнения сезонной работы;

Подпункт 6 изложен в редакции статьи 204 (действует с 1 января 2017 г.) (см. стар. ред.); Закона РК от 30.12.21 г. № 95-VII (см. стар. ред.)

6) в пределах устанавливаемых законодательством Республики Казахстан сроков разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, разрешения трудовому иммигранту и справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства, выдаваемых местными исполнительными органами в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам миграции населения.

2. Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 настоящей статьи.

3. Трудовой договор с иностранным работником государственного органа заключается на срок, определяемый руководителем государственного органа.

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

4. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом на срок и в порядке, которые установлены законами Республики Казахстан, учредительными документами или соглашением сторон.

В случае истечения срока действия трудового договора, заключенного с руководителем исполнительного органа юридического лица, если ни одна из сторон не позднее последнего рабочего дня до истечения срока действия трудового договора не уведомила о прекращении трудовых отношений, трудовой договор продлевается на год, если иной срок продления не определен документами, утверждаемыми учредителями, собственником имущества юридического лица либо уполномоченным учредителями, собственником лицом (органом) или уполномоченным органом юридического лица.

Уведомление о прекращении трудовых отношений с руководителем исполнительного органа юридического лица от имени юридического лица - работодателя подписывается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица или уполномоченным им лицом.

Пункт 5 изложен в редакции Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

5. С работником, достигшим пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом 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.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Статья 31. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. Заключение трудового договора допускается с гражданами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.

2. Трудовой договор может быть заключен с:

1) гражданами, достигшими пятнадцати лет, в случаях получения ими основного среднего, общего среднего образования в организации среднего образования;

2) учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения;

3) с лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с соблюдением условий, определенных подпунктом 2) настоящего пункта.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

См. изменения в статью 32 - Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)

Статья 32. Документы, необходимые для заключения трудового договора

1. Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 13.05.20 г. № 327-VI (введены в действие со 2 января 2021 г.) (см. стар. ред.)

1) удостоверение личности гражданина Республики Казахстан или паспорт гражданина Республики Казахстан (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста).

Кандасы представляют удостоверение кандаса, выданное местными исполнительными органами;

Подпункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2) 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;

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

3) документ об образовании, документ о признании профессиональной квалификации (при наличии), документ о наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;

4) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);

5) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан).

См.: Письмо Комитета медицинского и фармацевтического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 10 июня 2022 года № ЖТ-2022-01778425 «О документе о прохождении предварительного медицинского освидетельствования для заключения трудового договора»

2. Для заключения трудового договора в сфере образования, воспитания, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних лицо представляет справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении уголовного правонарушения: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности, половой неприкосновенности, за экстремистские или террористические преступления, торговлю людьми.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 30.12.20 г. № 393-VI (см. стар. ред.); Закона РК от 03.01.23 г. № 188-VII (введены в действие с 7 марта 2023 г.) (см. стар. ред.)

3. При поступлении лица на должность гражданской службы, связанную с выполнением функций, приравненных к государственным, или на работу в субъект квазигосударственного сектора работодатель истребует в отношении данного лица сведения о совершении им коррупционного преступления посредством информационных систем государственного органа, осуществляющего в пределах своей компетенции деятельность в области государственной правовой статистики и специальных учетов, или веб-портала «электронного правительства».

Часть вторая пункта 3 в редакции Закона РК от 03.01.23 г. № 188-VII вводится в действие с 1 января 2027 г.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 июня 2021 года на вопрос от 1 июня 2021 года № 688203 (dialog.egov.kz) «При поступлении на работу в субъекты квазигосударственного сектора работник предоставляет справку о наличии либо отсутствии судимости», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 июня 2021 года на вопрос от 31 мая 2021 года № 687908 (dialog.egov.kz) «О представлении справки о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления при поступлении лица на работу в субъекты квазигосударственного сектора»

4. Для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем работник представляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

5. Перечень документов, необходимых для заключения трудового договора при привлечении иностранных работников государственного органа, определяется в соответствии с порядком привлечения иностранных работников, утвержденным Правительством Республики Казахстан.

Пункт 6 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 августа 2022 года на вопрос от 27 июля 2022 года № 748926 (dialog.egov.kz) «Для заключения трудового договора наличие военного билета не требуется», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 4 февраля 2024 года № ЖТ-2023-01825846 «Отсутствие военного билета не является основанием для отказа в заключении трудового договора»

7. В случае согласия работника на хранение подлинников документов у работодателя либо временного их оставления для выполнения установленных законодательством Республики Казахстан процедур работодатель выдает работнику письменное обязательство о возврате документов.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 9 августа 2022 года на вопрос от 29 июля 2022 года № 749209 (dialog.egov.kz) «В трудовом законодательстве

не предусмотрено право работодателя проверять подлинность предоставленных документов работника», Письмо Комитета по информационной безопасности Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 6 мая 2024 года № ЖТ-2023-03797569 «На уровне законодательства Республики Казахстан по вопросам трудоустройства отсутствуют требования по сбору копий документов, удостоверяющих личность, на бумажном носителе», Письмо и.о. Председателя Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 6 сентября 2024 года № ЗТ-2024-05108522 «Работодатель не вправе запрашивать у работника копию удостоверения личности, а также его хранить в личном деле, соответственно должен изъять его копию из личного дела работника»

Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя.

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

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

2. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения в порядке, предусмотренном пунктом 1 настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Уведомление об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи. Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, в том числе при переводе на другую работу, обязана в установленный в настоящей статье срок сообщить другой стороне о принятом решении.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 23 июля 2020 года на вопрос от 18 июля 2020 года № 629168 (dialog.gov.kz) «Распространение условий трудового договора на ранее возникшие правоотношения, возможно по только соглашению сторон», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 20 мая 2022 года на вопрос от 12 мая 2022 года № 738985 (dialog.egov.kz) «При переводе совместителя на основное место работы необходимо внести изменение в трудовой договор в виде дополнительного соглашения», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 июня 2024 года № ЖТ-2023-04120378 «Об оформлении изменений условий труда одним дополнительным соглашением к трудовому договору»

3. Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора.

В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при

разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 17 марта 2021 года на вопрос от 1 марта 2021 года № 671127 (dialog.egov.kz) «В случае если по вине работодателя отсутствует или выявлено ненадлежащее оформление трудового договора, в таком случае работодатель обязан издать акт работодателя о надлежащем оформлении трудового договора»

4. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы.

Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Статья 34. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 31 марта 2021 года на вопрос от 16 марта 2021 года № 673996 (dialog.egov.kz) «Отсутствие ссылки на трудовой договор и размере заработной платы в акте работодателя не может быть основанием для признания его недействительным»

Статья 35. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

Документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, может быть любой из следующих:

1) трудовая книжка;

2) трудовой договор с отметкой работодателя о дате и основании его прекращения;

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

4) выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;

Подпункт 5 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 4 июня 2025 года № ЖТ-2023-01690059, Письмо Комитета казначейства Министерства финансов Республики Казахстан от 2 июня 2025 года № ЖТ-2023-01690061 «О применении послужного списка как подтверждения трудового стажа специалистов при государственных закупках»

6) выписки из единого накопительного пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносах;

7) сведения из Государственного фонда социального страхования о произведенных социальных отчислениях;

Статья дополнена подпунктом 7-1 в соответствии с Законом РК от 08.01.21 г. № 410-VI

7-1) договор о дуальном обучении;

8) архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника;

Статья дополнена подпунктом 9 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

9) вступившее в законную силу решение суда об установлении юридического факта, подтверждающего наличие трудовых отношений.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 6 декабря 2019 года на вопрос от 24 ноября 2019 года № 582134 (dialog.gov.kz) «О документах, подтверждающих трудовую деятельность граждан»

Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. 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.

2. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

3. Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

См. изменения в статью 37 - Закон РК от 01.07.21 г. № 61-VII (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования)

Статья 37. Результат испытания при приеме на работу

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

1. При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, представив ему уведомление с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

См.: Письмо Комитета труда, социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 4 июня 2024 года № ЖТ-2024-04120675 «Какие документы необходимы работодателю для подтверждения отрицательного результата работы работника на испытательном сроке»

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

Статья 38. Перевод работника на другую работу

1. Переводом работника на другую работу является:

1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;

2) поручение иной работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором;

3) перевод в обособленное структурное подразделение работодателя;

4) перевод в другую местность вместе с работодателем.

2. Перевод работника на другую работу допускается с согласия работника, оформляется внесением соответствующих изменений в трудовой договор и актом работодателя, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 июля 2021 года на вопрос от 21 июня 2021 года № 691708 (dialog.egov.kz) «Отказ работника от перевода в

другой город не может служить основанием для расторжения трудового договора по статье 58 ТК РК»

3. Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Статья 39. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

1. Работодатель обязан уведомить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления 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.

Статья 40 изложена в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

Статья 40. Прикомандирование работника

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

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.

Для целей настоящей статьи под принимающей стороной понимаются юридические лица, указанные в части третьей настоящего пункта.

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;

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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 5 августа 2022 года на вопрос от 2 августа 2022 года № 749541 (dialog.egov.kz) «С прикомандированными работниками нет необходимости заключать трудовые договоры, а также они не включаются в штатное расписание юридического лица, к которому прикомандированы»

4. 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 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 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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 17 мая 2022 года на вопрос от 3 мая 2022 года № 737893 (dialog.egov.kz) «Прикомандирование не отменяет получение иностранцами, въезжающими в РК для осуществления трудовой деятельности, разрешения на привлечение иностранной рабочей силы»

Статья 41. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до трех месяцев в течение календарного года на другую не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

При временном переводе в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных статьей 127 настоящего Кодекса.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 мая 2021 года на вопрос от 13 мая 2021 года № 684521 (dialog.egov.kz) «Перевод бухгалтера на должность уборщицы не относится к производственной необходимости»

Статья 42. Временный перевод на другую работу в случае простоя

1. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу.

2. При временном переводе на другую работу в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе.

Статья 43 изложена в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

Статья 43. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

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.

См.: Ответ Министерства труда и социальной защиты населения РК от 21 февраля 2023 года на вопрос от 12 февраля 2023 года № 74440 (gov.kz) «Отсутствие другой работы не является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником, признанным временно непригодным по состоянию здоровья»

В статью 44 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

Статья 44. Временный перевод на другую работу беременных женщин

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.

См.: Письмо Комитета труда, социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 марта 2024 года № ЖТ-2023-02727883 «В случае отсутствия вакансии с легкой работой для беременной сотрудницы она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы с сохранением заработной платы до предоставления другой работы»

Статья 45. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. 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.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № ЖТ-2023-05962864 «Касательно получения согласия работника на перемещение его на другое рабочее место», Письмо Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 23 февраля 2025 года № ЖТ-2024-03108085 «Перемещение работника без его согласия в соответствии со статьей 45 Кодекса возможно в пределах города, поселка, села, в котором осуществляет работник работу»

2. Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущие для работника изменения условий труда, могут осуществляться работодателем без согласия работника.

Статья 46. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 мая 2021 года на вопрос от 27 апреля 2021 года № 681888 (dialog.egov.kz) «О снижении заработной платы согласно ст. 46 ТК РК», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 мая 2021 года на вопрос от 11 мая 2021 года № 683990 (dialog.egov.kz) «Отказ работника от временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости не является основанием для прекращения трудового договора», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 29

декабря 2021 года на вопрос от 3 ноября 2021 года № 712857 (dialog.egov.kz) «Об изменении условий труда работника, связанных с изменением экономических, и технологических условий у работодателя», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 7 октября 2022 года на вопрос от 28 сентября 2022 года № 755604 (dialog.egov.kz) «Является ли добавление новых функций в должностную инструкцию работника изменением условий труда»
В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

2. Работодатель обязан уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.
В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления 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.

В случае, если обстоятельства, указанные в пункте 1 настоящей статьи, могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени.
См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 18 июля 2019 года № 362073 (enbek.gov.kz) «Касательно изменений условий труда работников в период их временной нетрудоспособности», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 июля 2021 года на вопрос от 21 июня 2021 года № 691708 (dialog.egov.kz) «Отказ работника от перевода в другой город не может служить основанием для расторжения трудового договора по статье 58 ТК РК», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 апреля 2023 года № ЖТ-2023-00561291 «В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному пп. 2 п. 1 ст. 58 ТК РК»

В статью 47 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

Статья 47. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смене собственника акций (долей участия в уставном капитале) юридического лица, реорганизации работодателя - юридического лица

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.
См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 22 августа 2023 года № ЖТ-2023-01480361 «При изменении ведомственной принадлежности трудовые отношения с работниками должны продолжаться без изменений»

Статья 48. Отстранение от работы

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

1. В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель или принимающая сторона обязаны отстранить работника, работника направляющей стороны от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 22 мая 2020 года на вопрос от 12 мая 2020 года № 615244 (dialog.egov.kz) «Об отстранении работника от работы, с которым работодатель не заключил договор о полной материальной ответственности», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 7 июля 2021 года на вопрос от 28 июня 2021 года № 693090 (dialog.egov.kz) «Работодатель не имеет права увольнять работника в связи с отказом от вакцинации»

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

2. Помимо случаев, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи, работодатель или принимающая сторона обязаны отстранить от работы работника, работника направляющей стороны:

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 или принимающей стороной;

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

Подпункт 5 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

Подпункт 6 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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.

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

3. Работодатель или принимающая сторона имеет право отстранить от работы работника, работника направляющей стороны, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных работнику, работнику направляющей стороны на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

4. На период отстранения от работы работнику, работнику направляющей стороны не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя или принимающей стороны социальное пособие по временной нетрудоспособности.

В пункт 5 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

5. Отстранение работника, работника направляющей стороны от работы осуществляется актом работодателя или актом принимающей стороны на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

Пункт 6 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

6. Заработная плата, социальное пособие по временной нетрудоспособности и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или актом принимающей стороны, сохраняются за работником, работником направляющей стороны в случае их незаконного отстранения работодателем или принимающей стороной от работы.

Статья 49. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) расторжение трудового договора по соглашению сторон;

2) истечение срока трудового договора;

3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

4) в связи с переводом работника к другому работодателю;

5) расторжение трудового договора по инициативе работника;

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

7) отказ работника от продолжения трудовых отношений;

8) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

9) нарушение условий заключения трудового договора.

Статья 50. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон

1. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон.

2. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора.

Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 1 сентября 2021 года на вопрос от 26 августа 2021 года № 702540 (dialog.egov.kz) «О несоблюдении работником сроков по уведомлению работодателя о расторжении с ним трудового договора», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 12 февраля 2024 года № ЖТ-2023-01893432 «Заявления (уведомления) работника работодателю о расторжении трудового договора могут быть поданы как в напечатанном виде, так и в рукописном виде текста при условии наличия личной подписи работника на документе»

3. Исключен в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI *(см. стар. ред.)*

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 12 июня 2020 года на вопрос от 29 мая 2020 года № 620174 (dialog.egov.kz) «Касательно расторжения трудового договора по п. 3 ст. 50 Трудового кодекса РК»,

Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 ноября 2020 года на вопрос от 12 ноября 2020 года № 652013 (dialog.egov.kz) «Наличие п. 3 ст.50 ТК РК в трудовом договоре, заключенного до принятия Закона № 321-VI от 4 мая 2020 г., не является нарушением законодательства», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 9 ноября 2022 года на вопрос от 27 октября 2022 года № 757949 (dialog.egov.kz) «Имеет ли право работодатель на расторжение трудового договора с работником без выплаты компенсации»

Статья 51. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока

1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. 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.

См.: Письмо Управления инспекции труда города Алматы от 15 декабря 2023 года № ЖТ-2023-02425251 «Работодатель не обязан продлевать срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком с работником, замещающим временно отсутствующего работника», Письмо Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 августа 2025 года № ЖТ-2025-02624321 «О расторжении трудового договора с временным работником при выходе основного работника из отпуска»

3. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.

См.: Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 июня 2024 года № ЖТ-2023-04120517 «Об уведомлении работника о расторжении с ним трудового договора, заключенного на время выполнение определенной работы»

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4. 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).

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Ответ Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 28 октября 2020 года на вопрос от 15 октября 2020 года № 647181 (dialog.gov.kz) «Касательно увольнения госслужащего, ушедшего в декретный отпуск, принятого на время учебного отпуска основного работника», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 13 октября 2021 года на вопрос от 8 октября 2021 года № 708964 (dialog.egov.kz) «О расторжении трудового договора с временным работником, находящимся в декретном отпуске, в связи с выходом основного

работника», Письмо Управления государственной инспекции труда акимата Северо-Казахстанской области от 30 ноября 2023 года № ЖТ-2023-02424907 «О прекращении трудового договора с работником, принятым на время замещения отсутствующего работника и находящемся в отпуске»

См. изменения в статью 52 - Закон РК от 03.01.23 г. № 188-VII (вводятся в действие с 1 января 2027 г.)

Статья 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:

1) ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

2) сокращения численности или штата работников;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

3) снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Письмо Генеральной прокуратуры от 19 января 2016 года № 2-010721-16-03143 «Возможность применения норм (которые отсутствовали в ранее действовавшем Трудовом кодексе) к трудовым отношениям, возникшим до введения в действие Кодекса»

4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Пункт дополнен подпунктом 4-1 в соответствии с Законом РК от 02.01.21 г. № 405-VI

4-1) несоответствия работника требованиям к профессиональной деятельности, установленным законами Республики Казахстан;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 октября 2022 года на вопрос от 19 сентября 2022 года № 754594 (dialog.egov.kz) «О прекращении трудового договора по причине несоответствия гражданских служащих занимаемой должности»

Подпункт 5 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

5) повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, руководителем и лицом, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда;

Пункт дополнен подпунктом 5-1 в соответствии с Законом РК от 10.01.18 г. № 134-VI (введено с 13 июля 2018 г.)

5-1) лишения свидетельства о присвоении квалификации «оценщик»;

6) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения

РК от 28 января 2020 года на вопрос от 15 января 2020 года № 589836 (dialog.gov.kz) «О расторжении трудового договора с работником вследствие состояния здоровья, препятствующего нормальному выполнению работы», Ответ Министра здравоохранения РК от 11 февраля 2021 года на вопрос от 22 января 2021 года № 663367 (dialog.egov.kz) «Как проводится экспертиза профессиональной пригодности работника», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 29 марта 2021 года на вопрос от 17 марта 2021 года № 674092 (dialog.egov.kz) «Для расторжения трудового договора на основании, несоответствия работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, необходимо медицинское заключение о степени утраты профессиональной трудоспособности», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 13 мая 2021 года на вопрос от 4 мая 2021 года № 682980 (dialog.egov.kz) «О расторжении трудового договора с работником на основании справки об инвалидности»

7) отрицательного результата работы в период испытательного срока;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

8) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 апреля 2023 года № ЖТ-2023-00560124 «О расторжении трудового договора с работником, который не уведомил работодателя о причинах отсутствия на работе»

9) нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 4 марта 2020 года на вопрос от 3 марта 2020 года № 598687 (dialog.gov.kz) «Об отстранении от работы лица, находящегося в алкогольном опьянении, при его отказе от прохождения медицинского освидетельствования», Ответ Министра здравоохранения РК от 4 февраля 2021 года на вопрос от 21 января 2021 года № 663034 (dialog.egov.kz) «Для иных организаций (не правоохранительных) форма направления на медицинское освидетельствование для установления состояния опьянения остается произвольной»

В подпункт 10 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

10) отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 7 июля 2021 года на вопрос от 28 июня 2021 года № 693090 (dialog.egov.kz) «Работодатель не имеет права увольнять работника в связи с отказом от вакцинации»

В подпункт 11 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

11) 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;

12) совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

В подпункт 13 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

13) 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;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 13 ноября 2020 года на вопрос от 11 ноября 2020 года № 651812 (dialog.egov.kz) «О расторжении трудового договора в связи с утратой доверия к работнику», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 19 марта 2021 года на вопрос от 5 марта 2021 года № 672123 (dialog.egov.kz) «Расторжение трудового договора на основании утраты доверия к работнику, производится без соблюдения сроков и порядка применения дисциплинарного взыскания», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 декабря 2021 года на вопрос от 21 декабря 2021 года № 719880 (dialog.egov.kz) «Законодательство не предусматривает обязательное наличие постановления или приговора суда при расторжении трудового договора по основанию ст. 52 ч. 1 п. 13 ТК РК»

14) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

15) разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 16 июня 2021 года на вопрос от 11 июня 2021 года № 690105 (dialog.egov.kz) «Отсутствие ссылки в приказе на пп 4. п. 1 ст. 64 ТК РК, при расторжении трудового договора, не будет являться нарушением со стороны работодателя»

16) повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

17) представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 8 августа 2019 года № 362385 (enbek.gov.kz) «Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут в случае представления работником-инвалидом заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 июня 2021 года на вопрос от 31 мая 2021 года № 687908 (dialog.egov.kz) «О представлении справки о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления при поступлении лица на работу в субъекты квазигосударственного сектора»

Подпункт 18 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

18) 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;

19) прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;

20) неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

21) совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан;

22) продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки;

Подпункт 23 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

23) 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;

В подпункт 24 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

24) достижения работником пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при

разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 28 февраля 2022 года на вопрос от 17 февраля 2022 года № 727422 (dialog.egov.kz) «Норма о расторжении трудового договора с работником, достигшим пенсионного возраста - предоставляет право, но не обязывает работодателя расторгать трудовой договор с работником по указанном выше основанию, не ограничивая работодателя в сроках по использованию данного права», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 8 августа 2023 года № ЖТ-2023-01324021 «Об увольнении работника в день его рождения за месяц до достижения им пенсионного возраста», Письмо Департамента Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по Мангистауской области от 2 июня 2025 года № ЖТ-2023-01563846 «Об увольнении совместителя по достижении пенсионного возраста с выплатой компенсации по коллективному договору»

25) отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 13 июля 2021 года на вопрос от 2 июля 2021 года № 693820 (dialog.egov.kz) «О расторжении трудового договора в связи с отсутствием работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 апреля 2023 года № ЖТ-2023-00560124 «О расторжении трудового договора с работником, который не уведомил работодателя о причинах отсутствия на работе»

Статья дополнена пунктом 1-1 в соответствии с Законом РК от 30.12.20 г. № 393-VI

1-1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя подлежит расторжению в случаях:

1) наличия гражданства иностранного государства у руководителя, его заместителя, члена коллегиального органа управления субъекта квазигосударственного сектора - гражданина Республики Казахстан;

2) совершения работником квазигосударственного сектора коррупционного преступления.

2. Трудовой договор о работе по совместительству может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

См.: Ответ Министерства труда и социальной защиты населения РК от 2 февраля 2023 года на вопрос от 19 января 2023 года № 75719 (gov.kz) «О расторжении трудового договора о работе по совместительству на основании п. 2 ст. 52 ТК РК»

См. изменения в статью 53 - Закон РК от 03.01.23 г. № 188-VII (вводятся в действие с 1 января 2027 г.)

Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.); Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.); Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

1. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, обязан

уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и представителей работников.

См.: Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 27 февраля 2024 года № ЖТ-2023-03077274 «О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия при достижении работником предпенсионного возраста», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 сентября 2022 года на вопрос от 12 сентября 2022 года № 753782 (dialog.egov.kz) «Какая комиссия принимает решение о расторжении или не расторжении с работником предпенсионного возраста трудового договора»

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

2. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, работодатель обязан уведомить работников о расторжении трудового договора за пятнадцать рабочих дней, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при одновременном соблюдении следующих условий:

1) закрытие структурного подразделения (цеха, участка);

2) отсутствие возможности перевода работника на другую работу;

В подпункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

3) уведомление не менее чем за один месяц представителей работников с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора).

3. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором или актом работодателя.

4. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 5) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно основываться на решении экзаменационной комиссии, создаваемой в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

5. Для расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 6) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья,

препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 20 февраля 2020 года на вопрос от 7 февраля 2020 года № 593865 (dialog.gov.kz) «Если медицинским заключением подтверждено, что работник не соответствует занимаемой должности вследствие состояния здоровья, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор»

В пункт 6 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

6. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 65, и требований статьи 66 настоящего Кодекса.

В пункт 7 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 02.07.18 г. № 165-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

7. 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.

Статья дополнена пунктом 7-1 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

7-1. 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.

Статья дополнена пунктом 7-2 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

7-2. 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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 июля 2022 года на вопрос от 25 июля 2022 года № 748647 (dialog.egov.kz) «К проведению внутреннего расследования должны привлекаться работники, состоящие вместе с лицом, в отношении которого проводится внутреннее расследование, в трудовых отношениях с одним работодателем», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 июля 2022 года на вопрос от 21 июля 2022 года № 748362 (dialog.egov.kz) «Работодатель самостоятельно определяет, будет ли проводиться внутреннее расследование на основании приказа либо им будет утвержден отдельный порядок внутреннего расследования»

В пункт 8 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 02.07.18 г. № 165-VI (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

В пункт 9 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 16.04.18 г. № 147-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

9. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается по достижении работником

пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, с уведомлением работника после достижения им пенсионного возраста не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора и выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя.

В пункт 10 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

10. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 25) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается при непредоставлении работником информации о причинах отсутствия в течение десяти календарных дней со дня направления работодателем работнику акта об отсутствии по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 22 февраля 2022 года на вопрос от 11 февраля 2022 года № 726567 (dialog.egov.kz) «О расторжении трудового договора, при невозможности вручения работнику заказного письма с уведомлением в связи с его отсутствием по указанному адресу», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 апреля 2022 года на вопрос от 25 апреля 2022 года № 736989 (dialog.egov.kz) «При невозможности вручения работнику заказного письма с уведомлением в связи с его отсутствием по указанному адресу или отказом от получения, работодатель вправе составить соответствующий акт и расторгнуть трудовой договор»

Статья дополнена пунктом 11 в соответствии с Законом РК от 30.12.20 г. № 393-VI

11. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1-1 статьи 52 настоящего Кодекса, производится на основании представления органов внутренних дел Республики Казахстан или органов дипломатической службы Республики Казахстан.

Статья дополнена пунктом 12 в соответствии с Законом РК от 30.12.20 г. № 393-VI

12. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1-1 статьи 52 настоящего Кодекса, производится на основании:

1) вступившего в законную силу обвинительного приговора суда за совершение коррупционного преступления;

2) вступившего в законную силу постановления суда или утвержденного прокурором постановления органа уголовного преследования о прекращении уголовного дела на основании пунктов 3), 4), 9), 10) и 12) части первой статьи 35 или статьи 36 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан.

Статья 54. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 30.12.20 г. № 393-VI (см. стар. ред.)

1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1, пунктом 1-1 статьи 52 настоящего Кодекса.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 22 октября 2020 года на вопрос от 13 октября 2020 года № 646577 (dialog.egov.kz) «Трудовой договор может быть расторгнут с руководителем исполнительного органа в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 4 марта 2021 года на вопрос от 25 февраля 2021 года № 670494 (dialog.egov.kz) «Работодателю следует изучить положения отраслевых и региональных

соглашений в части наличия возможных ограничений на сокращение определенных групп работников, поскольку пп. 1) п. 2 ст. 23 Кодекса устанавливается обязанность работодателя соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 июня 2022 года на вопрос от 1 июня 2022 года № 742045 (dialog.egov.kz) «Касаемо обязанности работника по уведомлению работодателя об открытии листа временной нетрудоспособности», Ответ Министерства труда и социальной защиты населения РК от 20 января 2023 года на вопрос от 4 января 2023 года № 74359 (gov.kz) «Об увольнении лиц, находящихся в отпусках по уходу за ребенком, в связи с закрытием структурного подразделения юридического лица»

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 апреля 2023 года № ЖТ-2023-00561291 «В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному пп. 2 п. 1 ст. 58 ТК РК», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 5 апреля 2021 года на вопрос от 18 марта 2021 года № 674450 (dialog.egov.kz) «К одиноким матерям необходимо относить женщин, которые воспитывают ребенка (детей) без отца, независимо от того, состояла ли она ранее в браке», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 4 февраля 2022 года на вопрос от 28 января 2022 года № 724118 (dialog.egov.kz) «Об отнесении разведенной женщины к категории одинокой матери», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 5 августа 2022 года на вопрос от 2 августа 2022 года № 749515 (dialog.egov.kz) «Об определении иных лиц, воспитывающих детей без матери, в случае расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 апреля 2023 года № ЖТ-2023-00561291 «В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному пп. 2 п. 1 ст. 58 ТК РК»

Статья 55. Основание и порядок прекращения трудового договора в связи с переводом работника в другое юридическое лицо

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. Трудовой договор с работником прекращается в связи с его переводом в другое юридическое лицо:

1) более пятидесяти процентов акций (доли участия в уставном капитале) которого прямо или косвенно принадлежат работодателю, с которым прекращается трудовой договор;

2) которому прямо или косвенно принадлежат более пятидесяти процентов акций (доли участия в уставном капитале) работодателя, с которым прекращается трудовой договор;

3) более пятидесяти процентов акций (доли участия в уставном капитале) указанного юридического лица и работодателя, с которым прекращается трудовой договор, принадлежат одному юридическому лицу.

Статья дополнена пунктом 1-1 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

1-1. Трудовой договор с гражданским служащим прекращается в связи с его переводом на работу в другое государственное учреждение, казенное предприятие в случае выполнения требования пункта 8 статьи 139 настоящего Кодекса.

2. Основаниями для прекращения трудового договора являются письменное заявление работника и письменное подтверждение о согласии приема на работу другим юридическим лицом. Дата прекращения трудового договора определяется по соглашению сторон.

Статья 56. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3 настоящей статьи. В трудовом договоре допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 6 сентября 2023 года № ЖТ-2023-00670090 «Об установлении в договоре более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора», Письмо Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 25 августа 2025 года № ЖТ-2025-02756131 «Об исчислении месячного срока уведомления при увольнении по собственному желанию», Письмо Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 20 августа 2025 года № ЖТ-2025-02756167 «О расторжении трудового договора по инициативе работника, находящегося на больничном»

2. Трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут до истечения срока уведомления, предусмотренного пунктом 1 настоящей статьи, с письменного согласия работодателя.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

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

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4. В течение срока уведомления, предусмотренного настоящей статьей, уведомление может быть отозвано работником.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 18 августа 2022 года на вопрос от 4 августа 2022 года № 749757 (dialog.egov.kz) «Согласия работодателя на отзыв работником заявления об увольнении по собственному желанию не требуется»

5. По истечении срока уведомления, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, кроме случаев незавершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

Статья 57. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

Подпункт 1 изложен в редакции статьи 204 (действует с 1 января 2017 г.) (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 16.05.24 г. № 82-VIII (введен в действие с 28 мая 2024 г.) (см. стар. ред.)

1) при отзыве местными исполнительными органами разрешения на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство иностранца в Республике Казахстан или удостоверения лица без гражданства;

2) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель - физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений;

3) в случае смерти работника либо работодателя - физического лица, а также в случае объявления судом работника либо работодателя - физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;

4) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений;

5) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

Подпункт 6 изложен в редакции Закона РК от 13.06.17 г. № 69-VI (см. стар. ред.); Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 6 июля 2025 г.) (см. стар. ред.)

6) при поступлении работника на воинскую службу по контракту, службу в правоохранительные и специальные государственные органы, органы гражданской защиты со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем за три рабочих дня.

2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в подпунктах 2), 3) и 4) пункта 1 настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора или решения суда, дата смерти работника или работодателя - физического лица.

Статья 58. Основания прекращения трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений

1. Трудовой договор с работником подлежит прекращению при отказе работника от продолжения трудовых отношений в случаях:

1) отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;

2) отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при

разрешении трудовых споров», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 июля 2021 года на вопрос от 21 июня 2021 года № 691708 (dialog.egov.kz) «Отказ работника от перевода в другой город не может служить основанием для расторжения трудового договора по статье 58 ТК РК»

3) отказа работника от временного перевода на другую работу по состоянию здоровья при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. 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.

3. Не допускается прекращение трудового договора по основаниям, указанным в пункте 1 настоящей статьи, в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Статья 59. Порядок расторжения трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность

Трудовой договор с работником расторгается в связи с его переходом на выборную работу (должность) или назначением на должность, если законами Республики Казахстан для лиц, занимающих такие должности, установлен запрет на занятие иных оплачиваемых должностей.

Основаниями являются уведомление работником работодателя и акт избрания или назначения работника на работу (должность).

Статья 60. Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора

Трудовой договор подлежит прекращению вследствие нарушения условий заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения трудовых отношений в случаях:

1) заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

2) заключения трудового договора на выполнение работы в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 7 октября 2019 года № 363216 (enbek.gov.kz) «О прекращении трудового договора в связи с нарушением условий его заключения»

Подпункт 3 изложен в редакции статьи 204 (действует с 1 января 2017 г.) (см. стар. ред.)

3) заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке справок о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства либо разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 29 октября 2019 года на вопрос от 15 октября 2019 года № 575324 (dialog.gov.kz) «Об отстранении иностранного работника от работы на основании утраты ВНЖ в РК», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 31 марта 2021 года на вопрос от 4 марта 2021 года № 671823 (dialog.egov.kz) «С получением гражданства другой страны работники автоматически переходят в разряд иностранцев, в силу чего продолжение с ними трудовых отношений без получения разрешения местного исполнительного органа не допускается»

4) заключения трудового договора с иностранным работником государственного органа с нарушением требований, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

5) заключения трудового договора с лицами, указанными в пункте 2 статьи 26 настоящего Кодекса;

6) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 октября 2022 года на вопрос от 19 сентября 2022 года № 754594 (dialog.egov.kz) «О прекращении трудового договора по причине несоответствия гражданских служащих занимаемой должности»

Статья 61. Оформление прекращения трудового договора

1. Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти (объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим) работодателя - физического лица и прекращения трудового договора с домашними работниками.

2. В акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 июня 2022 года на вопрос от 1 июня 2022 года № 742103 (dialog.egov.kz) «В случае наличия у работодателя нескольких оснований для прекращения трудового договора, право выбора основания является прерогативой работодателя»

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3. 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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 июля 2021 года на вопрос от 8 июля 2021 года № 694610 (dialog.egov.kz) «Об определении даты расторжения трудового договора и последнего рабочего дня», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 июня 2024 года № ЖТ-2023-04120390 «О направлении общего уведомления сотрудникам о расторжении трудовых договоров»

Статья 62. Выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность, а также иных документов, связанных с трудовой деятельностью

1. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать документ, подтверждающий трудовую деятельность работника.

2. По требованию работника (в том числе бывшего) работодатель обязан в течение пяти рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы,

характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные настоящим Кодексом.

3. При ликвидации, банкротстве работодателя - юридического лица, прекращении деятельности работодателя - физического лица работодатель обязан при наличии задолженности перед работником выдать справку о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам, оформленную надлежащим образом.

Глава 5. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 63. Правила трудового распорядка

1. Правила трудового распорядка утверждаются работодателем.

2. В правилах трудового распорядка устанавливаются рабочее время и время отдыха работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 16 января 2020 года на вопрос от 5 января 2020 года № 588284 (dialog.gov.kz) «О внесении изменений и дополнений в трудовой договор в случае внесения соответствующих поправок в правила трудового распорядка», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 28 июля 2022 года на вопрос от 14 июля 2022 года № 747568 (dialog.egov.kz) «В силу того, что трудовой распорядок имеет непосредственно отношение к работе работника, его наличие и ознакомление с ним работников предприятия является обязательным»

Статья 64. Дисциплинарные взыскания

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI (см. стар. ред.)

1. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель или первый руководитель национального управляющего холдинга в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, вправе применить следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

В подпункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 16 июня 2021 года на вопрос от 11 июня 2021 года № 690105 (dialog.egov.kz) «Отсутствие ссылки в приказе на пп 4. п. 1 ст. 64 ТК РК, при расторжении трудового договора, не будет являться нарушением со стороны работодателя», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 мая 2021 года на вопрос от 14 мая 2021 года № 684657 (dialog.egov.kz) «Вправе ли работодатель объявить выговор работнику, если до этого не было объявлено замечание»

2. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

См. изменения в статью 65 - Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)

Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 24.05.18 г. № 156-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан. При наложении дисциплинарного взыскания первым руководителем национального управляющего холдинга в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, применяются положения настоящей статьи и статьи 66 настоящего Кодекса.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) либо в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника.

Требование о представлении объяснения по факту совершенного дисциплинарного проступка оформляется в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) и вручается работнику лично или посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий с подтверждением получения требования работодателя.

В случае уклонения или отказа работника от получения требования представителем работодателя составляется соответствующий акт.

Если работником не представлено объяснение по истечении двух рабочих дней с даты получения требования или составления акта об уклонении или отказе от получения требования, то представителем работодателя составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

4. Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;

3) нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе;

4) нахождения работника в командировке;

Пункт дополнен подпунктом 5 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

5) проведения расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда;

Пункт дополнен подпунктом 6 в соответствии с Законом РК от 18.03.25 г. № 175-VIII (введен в действие с 19 мая 2025 г.)

6) нахождения работника, проходящего воинскую службу в резерве, на занятиях или сборах по боевой подготовке, сборах при кризисных ситуациях;

Пункт дополнен подпунктом 7 в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 25 августа 2025 г.)

7) нахождения работника в качестве добровольного пожарного на мероприятиях по предупреждению и тушению степных пожаров, а также пожаров в организациях и населенных пунктах.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 августа 2019 года на вопрос от 13 августа 2019 года № 562801 (dialog.gov.kz) «О наложении дисциплинарного взыскания на сотрудника в период отстранения его от работы»

В пункт 5 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

5. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания.

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Статья 66. Сроки наложения и действия дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4 статьи 65 настоящего Кодекса и другими законами Республики Казахстан.

В случаях, предусмотренных статьей 176 настоящего Кодекса, дисциплинарные взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной.

См.: Письмо Департамента Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по Костанайской области от 20 мая 2025 года № ЖТ-2023-01564111 «Об определении даты исчисления срока привлечения к дисциплинарной ответственности»

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 26.11.19 г. № 273-VI (см. стар. ред.)

2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных законами Республики Казахстан, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя - позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 26.11.19 г. № 273-VI (см. стар. ред.)

3. Рассмотрение вопроса о дисциплинарной ответственности и течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливаются в период:

1) отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью;

2) освобождения от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей;

3) нахождения в отпуске, командировке или межвахтовом отдыхе;

4) производства по уголовному делу, делу об административном правонарушении, а также до вступления в законную силу судебного акта или акта должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях, влияющего на решение вопроса о дисциплинарной ответственности работника;

5) нахождения работника на подготовке, переподготовке, курсах повышения квалификации и стажировке;

6) обжалования работником в судебном порядке актов работодателя о совершении им дисциплинарного проступка;

Пункт дополнен подпунктом 7 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

7) проведения расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда;

Пункт дополнен подпунктом 8 в соответствии с Законом РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введено в действие с 3 сентября 2023 г.)

8) признания профессиональной квалификации согласно Закону Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях»;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 22 октября 2019 года на вопрос от 10 октября 2019 года № 574574 (dialog.gov.kz) «О приостановлении шестимесячного срока со дня совершения дисциплинарного проступка в случае временной нетрудоспособности работника»

Пункт дополнен подпунктом 9 в соответствии с Законом РК от 18.03.25 г. № 175-VIII (введен в действие с 19 мая 2025 г.)

9) нахождения работника, проходящего воинскую службу в резерве, на занятиях или сборах по боевой подготовке, сборах при кризисных ситуациях;

Пункт дополнен подпунктом 10 в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 25 августа 2025 г.)

10) нахождения работника в качестве добровольного пожарного на мероприятиях по предупреждению и тушению степных пожаров, а также пожаров в организациях и населенных пунктах.

4. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 21 июня 2022 года на вопрос от 7 июня 2022 года № 742812 (dialog.egov.kz) «Срок действия наложения дисциплинарного взыскания отсчитывается со дня издания акта работодателя о наложении дисциплинарного взыскания»

5. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно путем издания акта работодателя.

Глава 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 67. Рабочее время и его виды

1. Периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные

технологией, организацией труда; правилами безопасности и охраны труда; время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем; дежурства в праздничные и выходные дни; дежурства на дому, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

2. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, либо при применении совместного трудоустройства нормальное число рабочих часов по балансу рабочего времени на соответствующий календарный год соответственно уменьшается.

Статья 68. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

См.: Письмо Департамента Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по Восточно-Казахстанской области от 27 мая 2025 года № ЖТ-2023-01563511 «Законно ли привлечение к работе без выходных в течение месяца по соглашению сторон»

2. В трудовом договоре может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

3. Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную пунктом 4 статьи 71 настоящего Кодекса, более чем на 4 часа.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 5 сентября 2023 года № ЖТ-2023-00670057 «Суммарно в сутки продолжительность работы по основной работе и работе по совместительству не может составлять более 12 часов»

Статья дополнена пунктом 4 в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.)

4. Работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, одному из родителей (усыновителю, удочерителю), имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иным лицам, воспитывающим указанную категорию детей без матери, учащимся для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения, работникам, которым до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, осталось менее двух лет либо достигшим указанного пенсионного возраста, допускается по соглашению сторон применение совместного трудоустройства.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

Статья 69. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

2. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленная настоящим пунктом сокращенная продолжительность рабочего времени распространяется на работников, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам направляющей стороны сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется на основании результатов аттестации производственных объектов по условиям труда принимающей стороны.

См.: Правила предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

3. Работникам с инвалидностью первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

См.: Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 6 марта 2024 года № ЖТ-2023-03211645 «О продолжительности работы по совместительству лицами с инвалидностью»

4. Оплата труда работников при установлении им сокращенной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с настоящим Кодексом.

Статья 70. Неполное рабочее время

1. При заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений по письменному соглашению между работником и работодателем работнику может устанавливаться неполное рабочее время.

Неполным рабочим временем считается время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной настоящим Кодексом, в том числе:

1) неполный рабочий день, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены);

2) неполная рабочая неделя, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе;

3) одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

2. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

См.: Закон Республики Казахстан от 20 апреля 2022 года № 115-VII «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенция 175)», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 24 сентября 2019 года 363374 (enbek.gov.kz) «О расчете отпускных дней при работе на полставки»

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3. 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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 30 июля 2021 года на вопрос от 16 июля 2021 года № 695920 (dialog.egov.kz) «Для установления режима неполного рабочего времени работнику необходимо представить медицинское заключение о том, что больной нуждается в дополнительном уходе», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 22 апреля 2022 года на вопрос от 19 апреля 2022 года № 736165 (dialog.egov.kz) «Об установлении работнику неполного рабочего времени на основании справки об инвалидности ребенка»

Статья 71. Режим рабочего времени

1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется актом работодателя с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

2. В организациях, где по характеру производств и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

3. Пятидневная или шестидневная рабочая недели устанавливаются работодателем в соответствии с условиями трудового и коллективного договоров или актом работодателя.

По соглашению сторон в трудовом договоре допускается установление четырехдневной рабочей недели с правом чередования с пятидневной или шестидневной рабочей неделей.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 1 августа 2023 года № ЖТ-2023-01317296 «Касаемо применения четырехдневной рабочей недели с правом чередования с пятидневной или шестидневной рабочей неделей при установлении суммированного учета рабочего времени»

4. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

5. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением условий, установленных правилами трудового распорядка, трудовым и коллективным договорами.

6. Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров

может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договорами.

См.: Письмо Заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан от 25 января 2024 года № 16-10/5991 дз «Касательно регулирования труда работников в сфере искусства и культуры»

Статья 72. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

1. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части допускается:

1) на работах с различной интенсивностью работы;

2) по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями.

2. При разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы (рабочей смены).

3. Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями определяются трудовым, коллективным договорами.

Перерывы, связанные с разделением ежедневной работы (рабочей смены) на части, предоставляются для отдыха работников и не относятся к рабочему времени.

Статья 73. Сменная работа

1. Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

2. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности.

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

3. Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее чем за десять календарных дней до введения их в действие.

Срок ознакомления с графиком сменности может сокращаться в случае приема работника на работу или перевода работника на другую работу при сменной работе.

Пункт 4 изложен в редакции Закона РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

4. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 настоящего Кодекса.

См.: Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РК от 3 мая 2016 № ЖТ-К-1988 «Оплата труда в праздничные и выходные дни при сменном графике работы»

Кодекс дополнен статьей 73-1 в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.)

Статья 73-1. Скользящий график работы

1. С учетом специфики работы работодатель вправе в правилах трудового распорядка устанавливать работникам скользящий график работы, 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.

2. Учетным периодом при скользящем графике работы признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени, но не более квартала.

3. При работе в режиме со скользящим графиком работы начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются правилами трудового распорядка, трудовым договором либо графиком сменности

Статья 74. Работа в режиме гибкого рабочего времени

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

1. Для работников, в том числе занятых на дистанционной работе, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в целях сочетания их социально-бытовых и иных личных потребностей с интересами производства.

2. При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:

1) фиксированное рабочее время;

2) гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности;

3) учетный период.

3. Учетным периодом при гибком рабочем времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени.

4. Учетный период при гибком рабочем времени не может превышать шесть месяцев.

5. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) и (или) еженедельной работы в режиме гибкого рабочего времени может быть больше или меньше нормы ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

6. Продолжительность фиксированного рабочего времени, гибкого (переменного) рабочего времени, учетный период в режиме гибкого рабочего времени устанавливаются актом работодателя, трудовым или коллективным договорами.

Статья 75. Суммированный учет рабочего времени

1. Суммированный учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

2. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, либо при применении совместного трудоустройства нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 10 августа 2023 года № ЖТ-2023-01387190 «В суммированный учет рабочего времени не включаются часы работы в праздничные дни»

3. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени может быть любой календарный период, но не более чем один год или период выполнения определенной работы.

4. При установлении суммированного учета рабочего времени обязательным является соблюдение продолжительности отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий рабочий день (рабочую смену).

5. Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются коллективным договором или актом работодателя.

См.: Методические рекомендации по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (одобрены Первым вице-министром труда и социальной защиты населения Республики Казахстан 21 февраля 2022 года), Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 июля 2020 года на вопрос от 29 июня 2020 года № 625859 (dialog.gov.kz) «Об учетном периоде при суммированном учете рабочего времени»

6. Привлечение работников, не достигших возраста восемнадцати лет, к работе с применением суммированного учета рабочего времени не допускается.

7. Применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

Пункт 8 изложен в редакции Закона РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

8. Не допускается применение суммированного учета рабочего времени для работников с инвалидностью первой группы.

Не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени работникам с инвалидностью второй и третьей групп, если такой режим запрещен им на основании заключения экспертной профпатологической комиссии.

Статья дополнена пунктом 9 в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.)

9. При прекращении трудового договора до окончания учетного периода работник имеет право на оплату сверхурочных часов на тех же условиях за время, отработанное с начала учетного периода до дня прекращения трудового договора.

Статья 76. Работа в ночное время

1. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

2. К работе в ночное время не допускаются:

работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

3. Привлечение к работе в ночное время работников с инвалидностью допускается только с их письменного согласия при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия следующих работников:

1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 12.10.21 г. № 67-VII (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

2) работников, воспитывающих детей с инвалидностью до восемнадцати лет.

Статья 77. Сверхурочная работа

1. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 настоящей статьи.

2. Сверхурочные работы без согласия работника допускаются в следующих случаях:

Подпункт 1 изложен в редакции Закона РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий, либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц;

2) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником;

4) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

3. К сверхурочной работе не допускаются следующие работники:

1) беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности;

2) не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

3) лица с инвалидностью.

Статья 78. Предельное количество сверхурочных работ

1. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - один час.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

2. 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.

3. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы в случаях, предусмотренных подпунктами 1) и 4) пункта 2 статьи 77 настоящего Кодекса.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 5 ноября 2019 года на вопрос от 31 октября 2019 года № 578288 (dialog.gov.kz) «Время привлечения к работам в выходные и праздничные дни не относится к времени привлечения к сверхурочным работам»

Статья 79. Порядок ведения учета рабочего времени

1. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

2. Учету подлежит отработанное и неотработанное работником время. При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 августа 2021 года на вопрос от 10 августа 2021 года № 699895 (dialog.egov.kz) «Работа в праздники, запланированная графиком в пределах нормы рабочего времени, при подсчете сверхурочных часов учитывается, а работа в праздничный день, произведенная сверх нормы рабочего времени и в выходной день по графику сменности - не учитывается»
Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3. Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются актом работодателя.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 11 августа 2022 года на вопрос от 4 августа 2022 года № 749709 (dialog.egov.kz) «Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются актом работодателя»

4. В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

Глава 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 80. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:
1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены):
перерыв для отдыха и приема пищи;
внутрисменные и специальные перерывы;
2) ежедневный (междусменный) отдых;
3) выходные дни (межвахтовый отдых);
4) праздничные дни;
5) отпуска.

Статья 81. Перерыв для отдыха и приема пищи

1. В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса.

2. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.

3. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются коллективным договором или актами работодателя.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 июля 2022 года на вопрос от 20 июля 2022 года № 748206 (dialog.egov.kz) «МТСЗН считает возможным установление дополнительных перерывов для лиц в них нуждающихся и с их согласия, которые не будут включаться в рабочее время», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 22 декабря 2022 года на вопрос от 13 декабря 2022 года № 761682 (dialog.egov.kz) «Об оплате рабочего времени, предоставленного работнику для

отдыха и приема пищи в случаях, когда по условиям производства предоставление перерыва невозможно»

Статья 82. Внутрисменные и специальные перерывы

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. 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 Казахстан.

2. Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 16 августа 2022 года на вопрос от 2 августа 2022 года № 749542 (dialog.egov.kz) «О продолжительности специальных перерывов»

3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;

2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

4. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в пункте 3 настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

5. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

Статья 83. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее двенадцати часов.

Статья 84. Выходные дни

1. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

См.: Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 25 июня 2024 года № ЖТ-2023-04144818 «ТК РК не устанавливает ограничений на работу в выходные и праздничные дни, при условии, что имеется согласие сотрудника»

2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

3. При пятидневной, шестидневной или четырехдневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй или третий выходной день при

пятидневной и (или) четырехдневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами трудового распорядка.

4. Работникам (группе работников), занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности (графикам вахт).

Статья дополнена пунктом 4-1 в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.)

4-1. Работникам (группе работников) со скользящим графиком работы устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в различные дни недели согласно положениям трудового договора или графикам сменности.

5. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество являются выходными днями независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности (графикам вахт).

6. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами трудового распорядка работодателя, к которому он направлен.

Статья 85. Работа в выходные и праздничные дни

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. Для привлечения работников, работающих по графику сменности или вахтовым методом по графику вахт, к работе в праздничные дни, а также в выходные дни, предусмотренные пунктом 5 статьи 84 настоящего Кодекса, письменное согласие работников и издание акта работодателя не требуются.

Работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 настоящего Кодекса.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 8 января 2020 года на вопрос от 30 декабря 2019 года № 587768 (dialog.gov.kz) «Трудовым законодательством не регламентировано подписание документов правового характера в выходные и праздничные дни», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 13 ноября 2020 года на вопрос от 29 октября 2020 года № 649654 (dialog.egov.kz) «15-ти часовая ежедневная работа является нарушением ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 4 марта 2022 года на вопрос от 24 февраля 2022 года № 728618 (dialog.egov.kz) «Издание работодателем акта о выходе работников на работу в выходные и праздничные дни без указания конкретных дат, неправомерно», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 февраля 2024 года № ЖТ-2023-01825794 «Оплата работы в праздничные и выходные дни производится на основании акта работодателя», Письмо Комитета труда, социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 22 января 2024 года № ЖТ-2024-02726592 «Вправе ли работник не согласиться с распоряжением работодателя выходить на работу в свой выходной день», Письмо Департамента Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по Северо-Казахстанской области от 15 января 2025 года № ЖТ-2023-01563593 «Обязан ли

работодатель оплачивать работу в выходные и праздничные дни при установленном ненормированном рабочем дне»

2. За работу в выходные и праздничные дни работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в статье 109 настоящего Кодекса.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 декабря 2019 года № 365443 (enbek.gov.kz) «Как оплачивается работа в выходной день с предоставлением отгула», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 29 декабря 2020 года на вопрос от 23 декабря 2020 года № 658661 (dialog.egov.kz) «О количестве часов, которые предоставляется работнику за работу в выходной день», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 14 апреля 2022 года на вопрос от 4 апреля 2022 года № 733656 (dialog.egov.kz) «О сроках предоставления других дней отдыха взамен работы в выходной день»

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 19.04.23 г. № 223-VII (введены в действие с 1 мая 2023 г.) (см. стар. ред.)

3. В целях рационального использования рабочего времени в период праздничных дней, а также в выходные дни, предусмотренные пунктом 5 статьи 84 настоящего Кодекса, уполномоченный орган по труду вправе переносить выходные дни на другие рабочие дни.

4. Запрещается привлечение беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности, к работе в выходные и праздничные дни.

Статья 86. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях для:

1) предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества;

3) выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Статья 87. Виды отпусков

1. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;

2) социальные отпуска.

2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

3. Работникам предоставляются следующие виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:

1) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

2) дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Пункт 4 изложен в редакции Закона РК от 07.07.20 г. № 361-VI (см. стар. ред.)

4. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства,

прохождения скрининговых исследований, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

5. Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

1) отпуск без сохранения заработной платы;

2) учебный отпуск;

3) отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);

4) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Пункт 5 дополнен подпунктом 5 в соответствии с Законом РК от 07.07.20 г. № 361-VI

5) отпуск для прохождения скрининговых исследований в количестве не более трех рабочих дней в течение года;

См.: Письмо Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 4 ноября 2025 года № ЗТ-2025-03643310 «О порядке подтверждения прохождения скрининговых исследований для предоставления социального отпуска»

Пункт 5 дополнен подпунктом 6 в соответствии с Законом РК от 07.07.20 г. № 361-VI

6) отпуск на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель в количестве не менее трех рабочих дней.

Период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

6. Предоставление отпуска оформляется актом работодателя.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 марта 2021 года на вопрос от 27 января 2021 года № 664358 (dialog.gov.kz) «На основании графика отпусков работодатель вправе издать приказ о предоставлении ежегодного трудового отпуска без заявления работника», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 марта 2022 года на вопрос от 16 марта 2022 года № 731295 (dialog.egov.kz) «Об ознакомлении работников, находящихся в разных областях, с приказом работодателя о предоставлении отпуска»

Статья 88. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Статья 89. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

1. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации,

дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

См.: Правила предоставления дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 марта 2021 года на вопрос от 23 февраля 2021 года № 669865 (dialog.egov.kz) «Как предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда при занятости менее половины рабочего дня»

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

2) лицам с инвалидностью первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам направляющей стороны на основании результатов аттестации производственных объектов по условиям труда принимающей стороны.

См.: Письмо Департамента Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по Карагандинской области от 21 мая 2025 года № ЖТ-2023-01564122 «Касаемо условий труда и отпусков работников с инвалидностью 2 группы»

2. Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его продолжительность могут устанавливаться законами Республики Казахстан.

3. Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

Статья 90. Исчисление продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Продолжительность оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях без учета праздничных дней, приходящихся на дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности.

2. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском.

Статья 91. Исчисление трудового стажа при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

В трудовой стаж при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска включаются:

1) фактически проработанное время;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

3) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью, в том числе время нахождения в отпуске по беременности и родам;

4) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 4 сентября 2020 года на вопрос от 13 августа 2020 года № 635104 (dialog.gov.kz) «Об определении количества положенных календарных дней для расчета компенсации за неиспользованный

трудовой отпуск при увольнении», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 17 марта 2021 года на вопрос от 2 марта 2021 года № 671342 (dialog.egov.kz) «О предоставлении трудового отпуска сотруднику, переведенного на полную ставку», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 23 июня 2022 года на вопрос от 10 июня 2022 года № 743318 (dialog.egov.kz) «О стаже для предоставления госслужащему ежегодного трудового отпуска продолжительностью 30 календарных дней»

Статья 92. Определение периода и порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 24 октября 2019 года на вопрос от 21 октября 2019 года № 576614 (dialog.gov.kz) «О предоставлении полного трудового отпуска и расчете отпускных работнику, у которого нет трудового стажа», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 11 декабря 2019 года № 365133 (enbek.gov.kz) «Может ли отпуск начинаться в праздничный или выходной день», Ответ Министерства труда и социальной защиты населения РК от 27 февраля 2023 года на вопрос от 3 февраля 2023 года № 77118 (gov.kz) «ТК РК допускает право работодателя предоставлять трудовой отпуск работнику при неполном трудовом стаже»

2. Рабочий год составляет двенадцать календарных месяцев, исчисленных с первого дня работы работника.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3. 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.

См.: Ответы Министра труда и социальной защиты населения РК

4. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков - не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 4 сентября 2023 года № ЖТ-2023-01600130 «Об ответственности за невыплату или несвоевременную выплату сумм отпускных, компенсаций отпускных»

5. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника - совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 июня 2021 года на вопрос от 27 мая 2021 года № 687375 (dialog.egov.kz) «Если продолжительность отпуска по совместительству больше продолжительности отпуска по основной работе, то процедура предоставления отпуска аналогичная, как и определенная частью второй пункта 5 статьи 92 Кодекса», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 июля 2022 года на вопрос от 12 июля 2022 года № 747230 (dialog.egov.kz)

«Инициатива о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы может исходить только от самого работника»

6. Предоставление отпуска, перенос либо отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляются актом работодателя.

См.: Письмо Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 августа 2016 года № 22-2-22/34664 «Удержание из заработной платы с учетом неотработанного в учётном периоде времени отпуска может производиться с согласия работника»

Статья 93. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

Статья дополнена пунктом 1-1 в соответствии с Законом РК от 18.03.25 г. № 175-VIII (введен в действие с 19 мая 2025 г.)

1-1. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам, проходящим воинскую службу в резерве, определяется на основании пункта 1 настоящей статьи, а также в соответствии с графиком проведения занятий или сборов по боевой подготовке (при его наличии).

2. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

Статья 94. Случаи и порядок перенесения оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

при отпуске по беременности и родам.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 августа 2020 года на вопрос от 19 августа 2020 года № 636387 (dialog.gov.kz) «О переносе трудового отпуска во время наступившей нетрудоспособности», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 1 августа 2023 года № ЖТ-2023-01324997 «О переносе дней отпуска, приходящихся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, при временной нетрудоспособности»

2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) в случаях, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, переносится по просьбе работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году.

3. Запрещается непредоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд.

Статья 95. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

2. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

3. При отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 7 сентября 2020 года на вопрос от 26 августа 2020 года № 637917 (dialog.gov.kz) «О выплате работнику компенсации за неиспользованную часть отпуска при отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 апреля 2021 года на вопрос от 2 апреля 2021 года № 676771 (dialog.egov.kz) «Компенсационная выплата производится, если работник не получил среднюю заработную плату за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в связи с отзывом», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 4 июня 2024 года № ЖТ-2024-04120551 «Можно ли выплатить компенсацию за неиспользованные дни отпуска, без выхода сотрудника в отпуск», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 22 ноября 2024 года № ЖТ-2024-05908915 «Об удержании выплаченных отпускных работнику при отзыве его из отпуска»

Пункт 4 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

Статья 96. Реализация права на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и выплата компенсации при прекращении трудового договора

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск с последующим прекращением трудового договора в связи с истечением его срока может предоставляться в случае, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. Днем прекращения трудового договора в связи с истечением его срока считается последний день оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. При прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

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

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 19 сентября 2019 года № 363001 (enbek.gov.kz) «Дни неиспользованного трудового отпуска

отсчитываются с рабочего дня по графику работы, следующего за датой увольнения работника и оплачиваются рабочие дни (часы), приходящиеся на период неиспользованных дней трудового отпуска с учетом режима работы», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 29 декабря 2020 года на вопрос от 23 декабря 2020 года № 658545 (dialog.egov.kz) «О выплате компенсации за неиспользованные дни трудового отпуска и отзыве сотрудника из ежегодного трудового отпуска», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 января 2021 года на вопрос от 8 декабря 2020 года № 656102 (dialog.egov.kz) «Касаемо расчетного периода при исчислении компенсации за неиспользованный трудовой отпуск», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 24 июня 2021 года на вопрос от 9 июня 2021 года № 689785 (dialog.egov.kz) «Компенсация за неиспользованный отпуск относится к понятию заработная плата», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 8 июня 2021 года на вопрос от 24 мая 2021 года № 686676 (dialog.egov.kz) «В случае, когда при прекращении трудового договора производится компенсация за неиспользованные дни ежегодного трудового отпуска, работник кадровой службы не обязан указывать в акте о прекращении трудового договора информацию о количестве неиспользованных дней трудового отпуска», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 22 апреля 2022 года на вопрос от 8 апреля 2022 года № 734313 (dialog.egov.kz) «О начислении компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 7 марта 2024 года № ЖТ-2023-03211331 «Работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за неиспользованные им дни оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков за весь проработанный период с 2013 года»

Статья 97. Отпуск без сохранения заработной платы

1. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

См.: Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 февраля 2024 года № ЖТ-2023-01825769 «Вправе ли работодатель оформить отпуск без сохранения зарплаты по собственной инициативе без согласия работника»

2. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 марта 2022 года на вопрос от 25 марта 2022 года № 731452 (dialog.egov.kz) «О предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью один год»

3. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

1) регистрации брака;

2) рождении ребенка;

В подпункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3) смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка, внуки);

4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

Статья дополнена пунктом 4 в соответствии с Законом РК от 15.04.24 г. № 72-VIII (введен в действие с 16 июня 2024 г.)

4. Работодатель обязан работнику на период нахождения в организациях, предоставляющих специальные социальные услуги потерпевшим от бытового насилия, предоставить отпуск без сохранения заработной платы, но не более тридцати календарных дней.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного уведомления работника с указанием его продолжительности и представлением копии договора о предоставлении специальных социальных услуг.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 июля 2020 года на вопрос от 24 июля 2020 года № 630901 (dialog.gov.kz) «Допускается ли продолжительность отпуска без сохранения заработной платы до 6 месяцев или 1 года», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 февраля 2022 года на вопрос от 1 февраля 2022 года № 724638 (dialog.egov.kz) «О периоде времени, когда работник может обратиться с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы»

Статья 98. Учебный отпуск

1. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва.

2. Оплата учебного отпуска определяется соглашениями, коллективным, трудовым договорами, договором обучения.

3. Работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 августа 2021 года на вопрос от 19 августа 2021 года № 701481 (dialog.egov.kz) «О предоставлении учебного отпуска учителю иностранного языка, поступившему на обучение в ВУЗ за пределами РК»

Статья 99. Отпуска в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей)

1. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

1) отпуск по беременности и родам;

2) отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей);

3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 02.07.18 г. № 165-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. 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.

Отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью:

при нормальных родах - семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть календарных дней после родов;

при осложненных родах или рождении двух и более детей - семьдесят календарных дней до родов и семьдесят календарных дней после родов;

женщинам, проживающим на территориях, подвергшихся воздействию ядерных испытаний, при нормальных родах - девяносто один календарный день до родов и семьдесят девять календарных дней (в случае осложненных родов или рождения двух и более детей - девяносто три календарных дня) после родов;

в случае родов при сроке от двадцати двух до двадцати девяти недель беременности и рождения ребенка с массой тела пятьсот грамм и более, прожившего более семи суток, - семьдесят календарных дней после родов;

в случае родов при сроке от двадцати двух до двадцати девяти недель беременности и рождения мертвого плода или ребенка с массой тела пятьсот грамм и более, умершего до семи суток жизни, - пятьдесят шесть календарных дней после родов;

женщинам, проживающим на территориях, подвергшихся воздействию ядерных испытаний, в случае родов при сроке от двадцати двух до двадцати девяти недель беременности и рождения ребенка с массой тела пятьсот грамм и более, прожившего более семи суток, - девяносто три календарных дня после родов;

женщинам, проживающим на территориях, подвергшихся воздействию ядерных испытаний, в случае родов при сроке от двадцати двух до двадцати девяти недель беременности и рождения мертвого плода или ребенка с массой тела пятьсот грамм и более, умершего до семи суток жизни, - семьдесят девять календарных дней после родов.

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.

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

3. Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

4. Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного договора, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты по случаю потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 ноября 2022 года на вопрос от 20 октября 2022 года № 757552 (dialog.egov.kz) «О возможности допуска к работе женщины в период послеродового отпуска»

Статья 100. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

1) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;

2) родителю, одному воспитывающему ребенка;

3) другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;

4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

Нормативным постановлением Конституционного Суда Республики Казахстан от 7 февраля 2025 года № 66-НП подпункт 8) пункта 1 статьи 208 Социального кодекса Республики Казахстан признан соответствующим Конституции Республики Казахстан во взаимосвязи с положениями статьи 4, пункта 2 статьи 6, подпункта 5) пункта 2 статьи 206 данного Кодекса и подпунктов 1) и 2) пункта 1 статьи 100 Трудового кодекса Республики Казахстан в следующем истолковании: неработающему родителю при исчислении трудового стажа для назначения пенсионных выплат по возрасту засчитывается время осуществления непосредственного ухода за малолетними детьми

2. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется на основании письменного заявления работника с указанием его продолжительности и предоставлением свидетельства о рождении или другого документа, подтверждающего факт рождения ребенка.

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.

См.: Письмо И.о. заместителя директора Департамента труда и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 20 января 2020 года № ЖТ-М-56 «Для предоставления отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не требуется свидетельство о заключении брака»

3. На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется место работы (должность).

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 12 февраля 2020 года на вопрос от 29 января 2020 года № 592149 (dialog.gov.kz) «О праве работника в период отпуска без сохранения зарплаты осуществлять трудовую деятельность по совместительству»

Пункт 4 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4. В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан уведомить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

Глава 8. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

См. изменения в статью 101 - Закон РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (вводятся в действие с 1 января 2030 г.)

Статья 101. Нормирование труда

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 1 января 2025 г.) (см. стар. ред.)

1. Государственная гарантия в области организации нормирования труда включает:

типовые нормы и нормативы по труду;

обеспечение государственными органами разработки и утверждения технически (научно) обоснованных единых межотраслевых или межотраслевых типовых или типовых норм и нормативов по труду для всех сфер деятельности, или типовых норм и нормативов по труду организации;

государственный контроль за обеспечением работодателями разработки, введения, замены и пересмотра норм труда.

Статья дополнена пунктом 1-1 в соответствии с Законом РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 1 января 2025 г.)

1-1. Нормы труда (времени, выработки, трудоемкости, обслуживания, численности) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 1 января 2025 г.) (см. стар. ред.)

2. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производятся работодателем по согласованию с представителями работников с учетом типовых норм и нормативов по труду.

3. Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по своей инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

4. О введении работодателем новых норм труда работники извещаются не позднее чем за один месяц.

5. При разработке норм труда должны обеспечиваться:

1) качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;

2) установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;

3) прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;

4) охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;

5) техническая (научная) обоснованность норм труда.

6. Нормы труда в организации, на услуги (товары, работы) которой вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), утверждаются работодателем по согласованию с уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности и с уполномоченным государственным органом по труду в установленном им порядке.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 28 января 2021 года на вопрос от 14 января 2021 года № 661841 (dialog.egov.kz) «О направлении проекта нормативов численности работников организации для согласования»

Пункт 7 изложен в редакции Закона РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 1 января 2025 г.) (см. стар. ред.)

7. Типовые нормы и нормативы по труду организаций утверждаются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду в установленном им порядке.

Статья дополнена пунктом 7-1 в соответствии с Законом РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 1 января 2025 г.)

7-1. Замена и пересмотр типовых норм и нормативов по труду организаций осуществляются государственными органами, утвердившими их в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду.

8. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе профессиональных стандартов, а при их отсутствии на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других

служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Статья 102. Государственные гарантии в области оплаты труда

Государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

1) минимальный размер месячной заработной платы;
2) минимальный размер часовой заработной платы;
3) оплату за работу в сверхурочное время;
4) оплату за работу в праздничные и выходные дни;
5) оплату за работу в ночное время;
6) ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
7) порядок и сроки выплаты заработной платы.

Статья 103. Размер заработной платы

1. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Размер месячной заработной платы максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

Статья дополнена пунктом 1-1 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

1-1. Размер основной заработной платы работников направляющей стороны должен быть не ниже размера основной заработной платы работников принимающей стороны по аналогичной должности, соответствующей квалификации, специальности или профессии, сложности, количеству и качеству выполняемой работы, а также производственно-бытовым условиям в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала.

Заработная плата работникам направляющей стороны выплачивается за фактически отработанное ими время, учтенное в документах по учету рабочего времени принимающей стороны.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

2. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

Положения части первой настоящего пункта не распространяются на случаи, предусмотренные частью второй пункта 2 статьи 75 настоящего Кодекса.

См.: Письмо Управления инспекции труда города Алматы от 15 января 2024 года № ЖТ-2023-02424811 «Можно ли принять на работу менеджера, который будет работать только 4 часа с зарплатой 50 тысяч тенге на руки», Постановление Правительства Республики Казахстан от 20 марта 2024 года № 212 «Об утверждении методики определения минимального размера месячной заработной платы»

Статья 104. Установление минимального размера заработной платы

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 21.12.23 г. № 49-VIII (введен в действие с 1 января 2024 г.) (см. стар. ред.)

1. Минимальный размер месячной заработной платы рассчитывается на основании методики определения минимального размера месячной заработной платы.

Проект методики определения минимального размера месячной заработной платы подлежит рассмотрению на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Статья дополнена пунктами 1-1 и 1-2 в соответствии с Законом РК от 21.12.23 г. № 49-VIII (введен в действие с 1 января 2024 г.)

1-1. Минимальный размер месячной заработной платы не должен быть ниже величины прожиточного минимума, включать в себя доплаты и надбавки, компенсационные и социальные выплаты, премии и другие стимулирующие выплаты и должен осуществляться пропорционально отработанному времени.

1-2. Минимальный размер месячной заработной платы устанавливается ежегодно на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

2. Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

3. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

В заголовок статьи 105 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

Статья 105. Оплата труда работников, работников направляющей стороны, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

См.: Методические рекомендации по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (одобрены Первым вице-министром труда и социальной защиты населения Республики Казахстан 21 февраля 2022 года)

2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

3. Установленные настоящей статьей условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

На основании результатов аттестации производственных объектов по условиям труда принимающей стороны устанавливаются повышенные должностные оклады (ставки) или доплаты работникам направляющей стороны при заключении договора на оказание услуг по предоставлению персонала.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, производится согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

См.: Правила предоставления повышенного размера оплаты труда

Статья 106. Почасовая оплата труда

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

1. Условиями трудового договора и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, применении совместного трудоустройства, а также для оплаты работ временного или разового характера. При сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается почасовая оплата труда.

2. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности (графику вахт). При этом начисление заработной платы производится по часовой тарифной ставке, рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной нормы рабочего времени в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий календарный год.

Статья 107. Система оплаты труда

1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

См.: Ответ Министра здравоохранения РК от 7 апреля 2020 года на вопрос от 26 марта 2020 года № 602175 (dialog.egov.kz) «Вправе ли работодатель удерживать с работника взнос в ФСМС из выплачиваемого работнику дохода, размер которого трудовым договором определен за вычетом налогов и пенсионных отчислений»

2. Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя.

3. Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя.

4. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

См.: Письмо Комитета труда и социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 12 марта 2024 года № ЖТ-2023-01893447 «Об изменении размера зарплаты работника путем разделения на 75% и 25%», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 2 мая 2025 года № №ЖТ-2025-01193072 «Касаемо расчета доли основной заработной платы»

5. Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

См.: Методические рекомендации по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (одобрены Первым вице-министром труда и социальной защиты населения Республики Казахстан 21 февраля 2022 года)

Статья 108. Оплата сверхурочной работы

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника.

По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

См: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 21 ноября 2022 года на вопрос от 10 ноября 2022 года № 758838 (dialog.egov.kz) «Работа в выходные дни не включается в расчет сверхурочных часов»

Статья 109. Оплата работы в праздничные и выходные дни

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

См.: Ответ Министерства труда и социальной защиты населения от 5 января 2023 года на вопрос от 22 декабря 2022 года № 73755 (gov.kz) «Оплата работы в выходной день производится в повышенном размере исходя из фиксированной части заработной платы»

В статью 110 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

Статья 110. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

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.

См.: Методические рекомендации по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (одобрены Первым вице-министром труда и социальной защиты населения Республики Казахстан 21 февраля 2022 года), Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 29 декабря 2020 года на вопрос от 21 декабря 2020 года № 658277 (dialog.egov.kz) «При совпадении ночного времени работы с праздничным и выходным днем работодатель должен осуществить оплату еще и за праздничные и выходные часы», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 31 августа 2021 года на вопрос от 3 августа 2021 года № 698664 (dialog.egov.kz) «Об оплате труда в ночное время, совпадающее с праздничными и выходными днями», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25

августа 2022 года на вопрос от 11 августа 2022 года № 750527 (dialog.egov.kz) «Оплата за работу с 22:00 до 6:00 часов производится в повышенном размере, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 2 мая 2023 года № ЖТ-2023-00669270 «О включении ночных часов в должностной оклад работника»

Статья 111. Оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника

1. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 7 сентября 2022 года на вопрос от 24 августа 2022 года № 751830 (dialog.egov.kz) «Касательно определения понятия «временно отсутствующий работник» и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника»

2. Поручаемые работникам дополнительные работы могут осуществляться путем:

1) совмещения должностей - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V (см. стар. ред.)

2) расширения зон обслуживания - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены);

3) исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности.

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 6 февраля 2020 года на вопрос от 29 января 2020 года № 592288 (dialog.gov.kz) «О доплате сотруднику, в случае если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 июля 2021 года на вопрос от 12 июля 2021 года № 695206 (dialog.egov.kz) «Трудовое законодательство не запрещает совмещать вакантную должность одновременно нескольким работникам организации», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 февраля 2022 года на вопрос от 14 февраля 2022 года № 726865 (dialog.egov.kz) «О доплате за совмещение должностных обязанностей, которые аналогичны»

3. Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы.

См.: Методические рекомендации по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (одобрены Первым вице-министром труда и социальной защиты населения Республики Казахстан 21 февраля 2022 года), Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 17 февраля 2022 года на вопрос от 3 февраля 2022 года № 725187 (dialog.egov.kz) «Увеличивается ли размер доплат за совмещение должностей при работе в праздничные и выходные дни»
Статья дополнена пунктом 4 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI; внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

4. Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - отменить поручение о ее выполнении, уведомив об этом другую сторону 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.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 сентября 2023 года № ЖТ-2023-01608354 «Вправе ли работодатель возлагать на сотрудника дополнительную работу в ущерб основной работе»

Статья 112 изложена в редакции Закона РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

Статья 112. Оплата времени простоя

1. Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя определяются трудовым, коллективным договорами, если порядок оформления простоя не предусмотрен в трудовом, коллективном договорах, то начало простоя оформляется актом работодателя с указанием причины простоя.

Оплата простоя по причине, не зависящей от работодателя и работника, устанавливается в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя - в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника. Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

2. По окончании простоя работодатель заблаговременно уведомляет работника о дате выхода на работу, работник обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей.

В случае отсутствия работника на рабочем месте в срок, установленный в уведомлении, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 ноября 2022 года на вопрос от 19 октября 2022 года № 757526 (dialog.egov.kz) «Отсутствие объема работ (за исключением случаев простоя по причинам природного характера (пожары, эпидемии, наводнения и т.д.) следует относить к вине работодателя», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 10 декабря 2023 года № ЖТ-2023-01818651 «Вправе ли работник устроиться на работу по совместительству во время простоя»

Статья 113. Порядок и сроки выплаты заработной платы

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. Заработная 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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 октября 2019 года № 363732 (enbek.gov.kz) «Установление заработной платы иностранцам в иностранной валюте не допускается», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 ноября 2020 года на вопрос от 26 октября 2020 года № 649024 (dialog.egov.kz) «О выплате работнику заработной платы электронными деньгами на личный электронный кошелек», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 29 июня 2023 года № ЖТ-2023-01092261 «Основная заработная плата и вознаграждения стимулирующего характера, носящего постоянный характер, должны быть выплачены не позже первой декады следующего месяца», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 12 декабря 2023 года № ЖТ-2023-01893383 «Форма выплаты заработной платы (наличными или на банковскую карту) определяется по соглашению сторон в трудовом, коллективном договорах, соглашении»

2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

См.: Письмо Департамента Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по Актюбинской области от 4 декабря 2025 года № ЖТ-2025-04229081 «Касательно доступа и обеспечения сохранности к расчетным листкам», Письмо Департамента Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по Жамбылской области от 1 декабря 2025 года № ЖТ-2025-04229068 «Об использовании расчетных листков работников»

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 02.01.21 г. № 399-VI (введены в действие с 1 января 2021 г.) (см. стар. ред.)

3. 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 базовой ставки 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.

См.также: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 27 ноября 2015 года № 7 «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда», Письмо Комитета государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 8 сентября 2025 года № ЖТ-2025-02914029 «В случае несвоевременной выплаты заработной платы (в том числе и в случае возникновения задолженности из-за ретроспективного действия закона) работодатель будет обязан выплатить пеню за период задержки платежа»

Формула расчета пени за задержку заработной платы - см. ответ Министерства труда и социальной защиты населения РК от 17 августа 2010 года

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 02.01.21 г. № 399-VI (введены в действие с 1 января 2021 г.) (см. стар. ред.)

4. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

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 базовой ставки 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.

См.: Ответ Министерства труда и социальной защиты населения РК от 7 марта 2023 года на вопрос от 21 февраля 2023 года № 78932 (gov.kz) «Отсутствие подписи в акте (приказе) работодателя не является основанием для невыплаты компенсации при прекращении трудовых отношений»

Статья 114. Исчисление средней заработной платы работника

1. Исчисление средней заработной платы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда.

2. Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата), согласно настоящему Кодексу. Для работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

3. Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, уполномоченным государственным органом по труду устанавливается единый порядок ее исчисления.

Статья 115. Удержания из заработной платы

1. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и настоящей статьей Кодекса.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 2 декабря 2024 года № ЖТ-2023-05996985 «Работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника суммы административного штрафа на основании постановления уполномоченного органа»

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с уведомлением работника:

1) для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

2) в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;

3) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

4) в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 настоящего Кодекса;

5) в иных случаях при наличии письменного согласия работника.

См.: Письмо Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 августа 2016 года № 22-2-22/34664 «Удержание из заработной платы с учетом неотработанного в учётном периоде времени отпуска может производиться с согласия работника», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 февраля 2020 года на вопрос от 12 февраля 2020 года № 594806 (dialog.gov.kz) «Об удержании из зарплаты работников остаточной стоимости ранее выданной спецодежды в случае их увольнения», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения от 28 марта 2024 года № ЖТ-2023-03415551 «Об удержании из заработной платы по причине излишне начисленной заработной платы вследствие нетрудоспособности», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 22 ноября 2024 года № ЖТ-2024-05908915 «Об удержании выплаченных отпускных работнику при отзыве его из отпуска», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 29 ноября 2024 года № ЖТ-2024-05978226 «Работодатель вправе удержать ранее выплаченные отпускные при отзыве работника из трудового отпуска, если ему выплачена компенсационная выплата за дни неиспользованного трудового отпуска»

3. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и настоящей статьей Кодекса, размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 февраля 2020 года на вопрос от 12 февраля 2020 года № 594893 (dialog.gov.kz) «Об удержании работодателем более 50% суммы из заработной платы при наличии письменного согласия работника», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 25 мая 2023 года № ЖТ-2023-00820697 «Об удержании из заработной платы по исполнительному листу работника, работающего по совместительству»

Глава 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Статья 116. Понятия, используемые в настоящей главе

В настоящей главе используются следующие понятия:

1) повышение квалификации - форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;

Подпункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.07.18 г. № 172-VI (см. стар. ред.)

2) дуальное обучение - форма подготовки кадров, сочетающей обучение в организации образования с обязательными периодами производственного обучения и

профессиональной практики на предприятии (в организации) с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающимся при равной ответственности предприятия (организации), учебного заведения и обучающегося;

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.07.18 г. № 172-VI (см. стар. ред.)

3) договор о дуальном обучении - письменное соглашение между обучающимся, предприятием (организацией), предоставляющим рабочее место для прохождения производственного обучения и профессиональной практики, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения производственного обучения и профессиональной практики;

4) профессиональная подготовка - форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;

5) переподготовка - форма профессионального обучения, позволяющего освоить другую профессию или специальность;

6) договор обучения - письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 сентября 2021 года на вопрос от 27 августа 2021 года № 702869 (dialog.egov.kz) «Правомерно ли осуществление компенсационных выплат работнику, который самостоятельно заключает договор обучения с учебным заведением»

Статья дополнена подпунктом 6-1 в соответствии с Законом РК от 04.07.18 г. № 172-VI

6-1) производственное обучение - обучение, направленное на приобретение теоретических знаний, практических умений обучающимися, на базе организаций образования и (или) предприятий (организаций);

7) исключен в соответствии с Законом РК от 04.07.23 г. № 15-VIII *(введен в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)*

Статья дополнена подпунктом 8 в соответствии с Законом РК от 04.07.18 г. № 172-VI

8) наставник - квалифицированный работник предприятия (организации), владеющий технологиями производства или сферы услуг, осуществляющий руководство производственным обучением и профессиональной практикой.

Статья 117. Исключена в соответствии с Законом РК от 04.07.23 г. № 15-VIII *(введен в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)*

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 17 февраля 2025 года № ЖТ-2023-00404948 «О признаним утратившими силу ранее утвержденных профессиональных стандартов в связи с их актуализацией согласно Закона и исключении их из перечня профессиональных стандартов, указанных на сайте НПП «Атамекен»

Заголовок статьи 118 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

Статья 118. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение и признание профессиональной квалификации

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

1. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки, повышения и признания профессиональной квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.

См. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1045 «Об утверждении общих требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации»

1-1. Исключен в соответствии с Законом РК от 04.07.23 г. № 15-VIII *(введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)*

Статья дополнена пунктом 1-2 в соответствии с Законом РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введено в действие с 3 сентября 2023 г.)

1-2. Признание профессиональных квалификаций по профессиям, включенным в реестр профессий, проводится в аккредитованных центрах признания профессиональных квалификаций.

2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (обучаемый):

1) непосредственно в организации (у работодателя);

2) в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;

3) в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение и признание профессиональной квалификации работников по направлению работодателя осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законами Республики Казахстан, в соответствии с договорами на обучение или оказание услуг по признанию профессиональных квалификаций.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 сентября 2021 года на вопрос от 1 сентября 2021 года № 703394 (dialog.egov.kz) «Если иные средства на обучение работников отсутствуют, а работники отказываются оплачивать обучение, то обучение должно производиться за счет средств самого работодателя»

4. Договор обучения должен содержать:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.07.18 г. № 172-VI (см. стар. ред.)

1) указание на конкретную специальность, квалификацию, приобретаемую обучаемым, и (или) наименование курса квалификации;

2) права и обязанности работодателя и обучаемого;

3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;

4) порядок и случаи возмещения работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки;

5) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;

6) ответственность сторон.

Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

См.: Письмо Департамента Комитета государственной инспекции труда по Мангистауской области от 1 марта 2024 года № ЖТ-2023-03104768 «Засчитывается ли декретный отпуск в срок отработки за обучение за счет работодателя»

Пункт 5 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

5. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку, повышение и признание профессиональной квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

Пункт 6 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

6. В соглашении, коллективном и (или) трудовом договорах могут предусматриваться льготы, компенсационные выплаты и гарантии, связанные с обучением и признанием профессиональной квалификации.

7. Работодатель содействует организациям образования, реализующим образовательные программы технического и профессионального образования, в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров.

Пункт 8 изложен в редакции Закона РК от 04.07.18 г. № 172-VI (см. стар. ред.)

8. Работодатели в соответствии с законодательством Республики Казахстан об образовании предоставляют места для прохождения профессиональной практики, а также производственного обучения, создают безопасные условия и исполняют обязанности, предусмотренные договорами.

В статью 119 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.07.18 г. № 171-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 04.07.18 г. № 172-VI (см. стар. ред.)

Статья 119. Дуальное обучение

Дуальное обучение осуществляется в соответствии с договором о дуальном обучении, заключаемым на основе формы типового договора о дуальном обучении, утверждаемой уполномоченным органом в области образования.

В период прохождения производственного обучения и профессиональной практики на обучаемого распространяются правила трудового распорядка.

За время прохождения производственного обучения и профессиональной практики обучаемый выполняет определенные функциональные обязанности, которые засчитываются в трудовой стаж обучаемого, и за это время может производиться компенсационная выплата.

На лиц, проходящих производственное обучение и профессиональную практику, распространяются требования по безопасности и охране труда.

На основе договора о дуальном обучении предприятие (организация) закрепляет за обучающимся наставника для осуществления руководства производственным обучением и профессиональной практикой.

В заголовок главы 10 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

Глава 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, РАБОТНИКА НАПРАВЛЯЮЩЕЙ СТОРОНЫ

Статья 120. Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)

1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и

причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

2. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

3. В трудовом, коллективном договорах может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.

4. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

Статья 121. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться

1. Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконных перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, расторжения трудового договора.

2. Трудовым, коллективным договорами могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 18 августа 2022 года на вопрос от 4 августа 2022 года № 749736 (dialog.egov.kz) «О непредоставлении работы, несмотря на наличие приказа о восстановлении работника на прежней работе»

Статья 122. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника

1. При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме и порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан.

См.: Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 10 марта 2024 года № ЖТ-2023-01893370 «Касаемо выплаты работнику компенсации вместо направления на санаторно-курортное лечение»

2. Вред, предусмотренный пунктом 1 настоящей статьи, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат, за исключением случая, предусмотренного в пункте 3 настоящей статьи. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 декабря 2020 года на вопрос от 23 декабря 2020 года № 658680 (dialog.egov.kz) «Касательно страховых выплат по возмещению вреда жизни и здоровью, причиненного работнику при исполнении им трудовых обязанностей»

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 30.06.17 г. № 80-VI (введены в действие с 1 января 2020 г.) (см. стар. ред.)

3. При причинении вреда работнику, связанного с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно, работодатель обязан возместить работнику утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением его здоровья.

Размер расходов, вызванных повреждением здоровья, возмещаемых работодателем в период установления степени утраты трудоспособности не может превышать двести

пятьдесят месячных расчетных показателей, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете, на момент выплаты.

Выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы. При этом возмещению не подлежат расходы на медицинскую помощь, предоставляемую в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

См. также: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 9 июля 1999 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами Республики законодательства по возмещению вреда, причиненного здоровью»

Заголовок статьи 123 изложен в редакции Закона РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

Статья 123. Материальная ответственность работника, работника направляющей стороны за причинение ущерба работодателю или принимающей стороне

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

1. Материальная ответственность работника, работника направляющей стороны за ущерб, причиненный работодателю или принимающей стороне, наступает в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами работодателя или актами принимающей стороны.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

2. Ответственность работника, работника направляющей стороны за ущерб, причиненный работодателю или принимающей стороне, 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 или принимающей стороной обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику, работнику направляющей стороны.

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

3. Работник, работник направляющей стороны обязаны возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю или принимающей стороне.

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

4. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или принимающей стороны или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя или принимающей стороны, если работодатель или принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя или принимающей стороны произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

В пункт 5 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

5. Недопустимо возложение на работника, работника направляющей стороны ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

В пункт 6 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 8 июня 2024 г.) (см. стар. ред.)

6. Работодатель или принимающая сторона обязаны создать работникам, работникам направляющей стороны необходимые условия для обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Положение настоящего пункта не распространяется на дистанционную работу, за исключением комбинированной дистанционной работы.

В пункт 7 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

7. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, работниками направляющей стороны, с которыми могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, работникам направляющей стороны, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя или актом принимающей стороны.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 10 февраля 2021 года на вопрос от 23 декабря 2020 года № 658662 (dialog.egov.kz) «При заключении договора о полной коллективной (солидарной) материальной ответственности работников невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причиненный ущерб», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 7 апреля 2021 года на вопрос от 16 марта 2021 года № 673895 (dialog.egov.kz) «Законом не предусмотрена выплата работнику надбавок за возложение материальной ответственности»

В пункт 8 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

8. Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю или принимающей стороне, возлагается на работника, работника направляющей стороны в случаях:

1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику, работнику направляющей стороны на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

2) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником, работником направляющей стороны под отчет по разовому документу;

3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);

4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем или принимающей стороной работнику, работнику направляющей стороны в пользование;

5) нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя или принимающей стороны;

6) в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах или актах принимающей стороны.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Глава 11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 124. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

1. Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, с сохранением за ними места работы (должности).

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 16.07.25 г. № 211-VIII (введен в действие с 16 сентября 2025 г.) (см. стар. ред.)

2. За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата работнику выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту работы.

За выполнение воинской обязанности на период призыва на воинские сборы заработная плата работнику выплачивается по месту выполнения указанной обязанности в соответствии с Законом Республики Казахстан «О воинской службе и статусе военнослужащих».

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Закона РК от 16.07.25 г. № 211-VIII (введен в действие с 16 сентября 2025 г.) (см. стар. ред.)

3. За работниками, подлежащими призыву на воинскую службу или воинские сборы, в период прохождения медицинской комиссии сохраняются место работы (должность), заработная плата по месту работы при вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения воинской службы по призыву (за исключением воинской службы по мобилизации, при военном положении и в военное время) или воинских сборов сохраняется место работы (должность).

Работник, за которым на период прохождения воинской службы по призыву сохранялось место работы (должность), не позднее одного месяца со дня исключения из списков воинской части (учреждения) в связи с увольнением с воинской службы обязан приступить к своим трудовым обязанностям.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 9 июня 2021 года на вопрос от 25 мая 2021 года № 686986 (dialog.egov.kz) «О порядке ведения табеля учета рабочего времени и издании приказов при призыве работника на срочную воинскую службу», Письмо Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 7 марта 2025 года № ЖТ-2024-03211055 «О допуске к трудовым обязанностям комиссованного из армии работника»

Глава 11 дополнена статьей 124-1 в соответствии с Законом РК от 18.03.25 г. № 175-VIII (введен в действие с 19 мая 2025 г.)

Статья 124-1. Гарантия для работников, проходящих воинскую службу в резерве

За работниками, проходящими воинскую службу в резерве, на периоды прохождения занятий или сборов по боевой подготовке, сборов при кризисных ситуациях сохраняется место работы (должность).

Глава 11 дополнена статьей 124-2 в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 25 августа 2025 г.)

Статья 124-2. Гарантии для работников, принимающих участие в качестве добровольных пожарных в мероприятиях по предупреждению и тушению степных пожаров, а также пожаров в организациях и населенных пунктах

За работником, принимающим участие в качестве добровольного пожарного в мероприятиях по предупреждению и тушению степных пожаров, а также пожаров в организациях и населенных пунктах, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 125. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр

На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными проходить их в соответствии с настоящим Кодексом либо коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 126. Гарантии для работников, являющихся донорами

За работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 19 сентября 2019 года на вопрос от 16 сентября 2019 года № 569044 (dialog.gov.kz) «О количестве дней отдыха, которые предоставляются донору», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения РК от 14 декабря 2021 года № 04-1-04/ЖТ-М-5041 «О предоставлении работнику трёх дней отдыха за безвозмездную донацию крови»

Глава 11 дополнена статьей 126-1 в соответствии с Законом РК от 07.07.20 г. № 361-VI

Статья 126-1. Гарантии для женщин со сроком беременности до двенадцати недель

За беременными женщинами на время обследования и постановки на медицинский учет по беременности до двенадцати недель сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

Глава 11 дополнена статьей 126-2 в соответствии с Законом РК от 07.07.20 г. № 361-VI

Статья 126-2. Гарантии для работников, являющихся донорами органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани) для трансплантации

За работником, являющимся донором органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани) для трансплантации, на время обследования и изъятия органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани) сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

Статья 127. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки

1. На время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки.

2. Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:

1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;

2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;

3) расходы по найму жилого помещения.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 24 октября 2019 года № 364412 (enbek.gov.kz) «Можно ли не выплачивать суточные, если работник обеспечен питанием при направлении в командировку», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 4 февраля 2021 года на вопрос от 26 января 2021 года № 664015 (dialog.egov.kz) «Обеспечение работника питанием на месте командирования, не является основанием для невыплаты суточных», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 марта 2021 года на вопрос от 4 марта 2021 года № 671886 (dialog.egov.kz) «Об определении даты нахождения сотрудника в командировке для возмещения командировочных расходов»

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

3. Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

При дистанционной работе направление работника в командировку осуществляется с места фактического выполнения трудовых обязанностей, если иное не предусмотрено трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

Пункт 4 изложен в редакции Закона РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

4. Направление в командировку работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, а также работников с инвалидностью допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом указанные работники вправе отказаться от направления в командировку.

Пункт 5 изложен в редакции Закона РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

5. От направления в командировку вправе отказаться работники, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей с инвалидностью, если на основании медицинского заключения дети с инвалидностью либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

Статья дополнена пунктом 6 в соответствии с Законом РК от 30.11.17 г. № 112-VI

6. Возмещение расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства, осуществляется в порядке, определяемом Правительством Республики Казахстан.

Порядок возмещения расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства, разрабатывается центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию.

Закон дополнен статьями 127-1 и 127-2 в соответствии с Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V

Статья 127-1. Гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска

Гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, устанавливаются законами Республики Казахстан.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 18 августа 2022 года на вопрос от 12 августа 2022 года № 750673 (dialog.egov.kz) «У иностранцев,

временно пребывающих на территории Казахстана, отсутствуют основания для получения мер социальной поддержки по экологическим выплатам»

Статья 127-2. Гарантии для работников, сотрудников, принимавших участие в миротворческой операции

Гарантии для работников, сотрудников, принимавших участие в миротворческой операции, устанавливаются законами Республики Казахстан.

См. изменения в статью 127-3 - Закон РК от 09.01.26 г. № 254-VIII (вводится в действие с 12 марта 2026 г)
Закон дополнен статьей 127-3 в соответствии с Законом РК от 21.12.23 г. № 49-VIII (введен в действие с 1 января 2024 г.)

Статья 127-3. Гарантии для работников, занятых на работах с вредными условиями труда

1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, при достижении пятидесятипятилетнего возраста и уплате за них обязательных профессиональных пенсионных взносов в совокупности не менее восьмидесяти четырех месяцев при условии прекращения ими трудовой деятельности на работах с вредными условиями труда или перевода на другую работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов, осуществляется профессиональная выплата за счет средств работодателя.

2. Право на профессиональную выплату за счет средств работодателя возникает со дня обращения.

Днем обращения за осуществлением профессиональной выплаты за счет средств работодателя считается день регистрации заявления о прекращении работником трудовой деятельности на работах с вредными условиями труда или переводе на другую работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов, или получения его согласия на осуществление профессиональной выплаты за счет средств работодателя через проактивную услугу в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственных услугах».

3. Профессиональная выплата за счет средств работодателя осуществляется до достижения получателем такой выплаты пенсионного возраста, установленного статьей 207 Социального кодекса Республики Казахстан.

4. Размер профессиональной выплаты за счет средств работодателя ежемесячно составляет одну величину прожиточного минимума, установленную на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

Профессиональная выплата за счет средств работодателя осуществляется с учетом изменения величины прожиточного минимума, установленной на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

5. Организация и осуществление профессиональной выплаты за счет средств работодателя производятся через Государственную корпорацию «Правительство для граждан». В случае смерти получателя профессиональная выплата за счет средств работодателя осуществляется по месяц смерти включительно, а в случае выезда получателя профессиональной выплаты за счет средств работодателя на постоянное место жительства за пределы Республики Казахстан - по месяц выезда включительно.

Оплата услуг Государственной корпорации «Правительство для граждан» за организацию и осуществление профессиональной выплаты за счет средств работодателя производится за счет средств уполномоченного государственного органа по труду.

6. Порядок осуществления, приостановления, возобновления и прекращения профессиональной выплаты за счет средств работодателя определяется уполномоченным государственным органом по труду.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 марта 2024 года № ЖТ-2024-03267670 «О реквизитах для перечисления профессиональной выплаты за счет средств работодателя в размере одного прожиточного минимума»

Статья 128. Компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем

1. При переводе работника на работу в другую местность вместе с работодателем работодатель обязан возместить работнику расходы по:

1) переезду работника и членов его семьи;

2) провозу имущества работника и членов его семьи.

2. Порядок и размеры компенсационных выплат, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

Статья 129. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя

По соглашению сторон при использовании работником личного имущества в интересах работодателя и с его согласия работодателем производится компенсационная выплата за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию.

Заголовок изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

Статья 130. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, населенных пунктов

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. 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.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

3. 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.

Статья 131. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы

1. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

2) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников;

3) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.

2. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, в размере средней заработной платы за два месяца.

3. В трудовом, коллективном договорах или акте работодателя может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 17 октября 2019 года на вопрос от 15 октября 2019 года № 575417 (dialog.gov.kz) «О расчете компенсационной выплаты в связи с потерей работы, в размере средней заработной платы за месяц»

См. изменения в статью 132 - Закон РК от 26.06.25 г. № 198-VIII (вводится в действие с 1 января 2027 г.)

Статья 132. Порядок и условия выплаты полевого довольствия

1. Полевое довольствие выплачивается работникам геолого-разведочных, топографо-геодезических, изыскательских организаций при выполнении работ в полевых условиях:

1) вне постоянного места жительства без ежедневного возвращения к постоянному месту жительства;

2) вне постоянного места жительства, но с ежедневным возвращением к месту базирования полевой организации, которая также не является постоянным местом жительства;

3) вне постоянного места жительства путем организации труда вахтовым методом.

2. Порядок, условия выплаты и размер полевого довольствия, учета времени работы в полевых условиях устанавливаются в соглашениях, коллективном, трудовом договорах и утверждаются актом работодателя.

Статья 133. Выплата работникам социального пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя

1. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 02.07.18 г. № 165-VI (см. стар. ред.); Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

3. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности

или до установления инвалидности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

См.: Письмо Комитета труда и социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 4 февраля 2024 года № ЖТ-2023-01825861 «О выплате заработной платы или пособия по временной нетрудоспособности за выход работника на работу в период временной нетрудоспособности»

4. Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:

1) работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;

2) за время принудительного лечения работника по определению суда (кроме психически больных);

3) за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

Подпункт 4 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов и прекурсоров;

5) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

Пункт дополнен подпунктами 6 и 7 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

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.

Статья дополнена пунктом 4-1 в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.)

4-1. Размер социального пособия по временной нетрудоспособности работников, за исключением работающих ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов, приравненных по льготам к ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств, определяется путем умножения его среднего дневного заработка на количество рабочих дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности.

Размер среднего дневного заработка работника определяется из расчета его средней заработной платы, исчисленной в соответствии с пунктом 3 статьи 114 настоящего Кодекса.

Если временная нетрудоспособность начинается в предшествующем году, а заканчивается в текущем, то размер социального пособия по временной нетрудоспособности и месячное ограничение его размера определяются с применением месячного расчетного показателя за предшествующий и текущий годы раздельно и полученные суммы суммируются.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за один месяц, не может превышать двадцатипятикратную величину месячного расчетного показателя за соответствующий год, за исключением размеров пособий, выплачиваемых работникам в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, работающим ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам, приравненным по льготам к ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на

территории других государств, а также персоналу дипломатической службы, получающему пособие в иностранной валюте в период пребывания за границей.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности работающим ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам, приравненным по льготам к ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств, составляет сто процентов заработной платы.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием работника, составляет сто процентов средней заработной платы.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого персоналу дипломатической службы в иностранной валюте в период пребывания за границей, составляет сто процентов средней заработной платы.

Пункт 5 изложен в редакции Закона РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

5. Порядок назначения и выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности определяется уполномоченным государственным органом по труду.

Работодатели вправе устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия по временной нетрудоспособности, установленным пунктом 4-1 настоящей статьи.

Глава 12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 134. Сезонные работы

1. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

2. В трудовом договоре должны быть указаны условие о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения.

3. При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

4. Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо оснований, предусмотренных статьей 52 настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;

2) неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.

Пункт 5 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

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

Пункт 6 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

6. Работодатель обязан 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.

7. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, работодателем производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

8. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, выплачивается компенсация в размере двухнедельной средней заработной платы.

Статья 135. Вахтовый метод работы

1. Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку от пункта сбора до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

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).

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 13 июля 2022 года на вопрос от 12 июля 2022 года № 747275 (dialog.egov.kz) «Возмещение материальных затрат вахтовым работникам, питающимся в местах общественного питания, не является организацией питания работников», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 апреля 2023 года № ЖТ-2023-00565361 «Обязан ли работодатель обеспечивать питанием работников при вахтовом методе работы», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 июля 2025 года № ЖТ-2025-02146550 «О недопустимости взимания платы с работников за питание, организуемое работодателем при вахтовом методе труда»

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 27.06.22 г. № 129-VII (см. стар. ред.)

3. К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, беременные женщины со сроком беременности двенадцать и более недель, предоставившие справку о беременности, лица с инвалидностью первой группы со дня предоставления медицинского заключения. Иные работники могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, если такие работы им не противопоказаны на основании медицинских заключений.

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

4. Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Продолжительность вахты не может превышать пятнадцать календарных дней.

С письменного согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до тридцати календарных дней в соответствии с коллективным, трудовым договорами.

Для членов экипажей морских судов с согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до ста двадцати календарных дней.

В период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников, работодатель вправе актом работодателя увеличить продолжительность вахты до устранения вышеуказанных случаев с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 апреля 2020 года на вопрос от 30 марта 2020 года № 603006 (dialog.gov.kz) «Об увеличении продолжительности вахты в связи с продлением карантина», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 3 декабря 2021 года на вопрос от 22 ноября 2021 года № 715834 (dialog.egov.kz) «Привлечение работника к работе в период межвахтового отдыха не считается продолжением вахты»

В пункт 5 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

5. 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.

6. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода утверждаются графиком работы на вахте (графиком вахт). Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно, а также иные периоды, приходящиеся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную настоящим Кодексом. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом.

Время нахождения в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно в рабочее время не включается.

При продолжительности рабочей смены более восьми часов перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается не менее одного часа.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 20 ноября 2019 года № 364916 (enbek.gov.kz) «Об учёте сверхурочных часов при вахтовом методе работы», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 14 марта 2022 года на вопрос от 28 февраля 2022 года № 729008 (dialog.egov.kz) «О продлении рабочей смены для вахтовых работников на два дополнительных часа в сутки»

7. Оплата работы работников, работающих вахтовым методом в ночное время, выходные и праздничные дни, производится не позже даты выплаты заработной платы за отработанный месяц, предусмотренной трудовым, коллективным договорами.

Статья 136. Домашние работники

1. Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (оказывающие услуги) у работодателей - физических лиц в домашнем хозяйстве, которое ведется одним или несколькими членами семьи, если работы (услуги) выполняются (оказываются) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя.

2. Издание акта о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производятся.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

3. Сроки уведомления о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также случаи и размеры компенсационной выплаты в связи с потерей работы устанавливаются трудовым договором.

4. Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем разрешаются по соглашению сторон и (или) в суде.

Статья 137. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя.

2. Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

3. В трудовом договоре о выполнении работы на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены условия о:

1) выполнении работ с использованием оборудования, материалов, инструментов и приспособлений, принадлежащих на праве собственности работнику или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;

2) порядке и сроках обеспечения работника сырьем, материалами, полуфабрикатами, необходимыми для выполнения работы;

3) компенсационных и иных выплатах работнику.

Кодекс дополнен статьей 137-1 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

Статья 137-1. Порядок осуществления деятельности по оказанию услуг по предоставлению персонала

1. Направляющая сторона заключает трудовой договор либо дополнительное соглашение к трудовому договору и направляет работников к принимающей стороне для выполнения работниками направляющей стороны трудовых функций, определенных их трудовыми договорами, в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. Направляющая сторона является работодателем для работников направляющей стороны и обладает правами и обязанностями, предусмотренными настоящим Кодексом.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 12 января 2024 года № ЖТ-2023-00559696 «О направлении иностранного работника по договору на оказание услуг по предоставлению персонала направляющей стороной принимающей стороне»

В пункт 2 внесены изменения в соответствии Законом РК от 03.01.23 г. № 188-VII (введены в действие с 7 марта 2023 г.) (см. стар. ред.)

2. Направление работника направляющей стороны к принимающей стороне допускается после подписания работником и направляющей стороной трудового договора либо дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы у принимающей стороны.

Направление работника направляющей стороны к принимающей стороне для выполнения тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда допускается при условии наличия результатов аттестации производственных объектов по условиям труда принимающей стороны, а также ознакомления работника направляющей стороны с такими результатами по его рабочему месту.

В случае, когда направляющая сторона осуществляет деятельность в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала, класс профессионального риска направляемого работника должен соответствовать требованиям Закона Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей». Направляющая сторона не вправе направлять, а принимающая сторона не вправе допускать к рабочему месту работника направляющей стороны, незастрахованного по обязательному страхованию работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

Если настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан установлены запреты и ограничения на трудоустройство в принимающую сторону, то данные запреты и ограничения распространяются на работника направляющей стороны, направляемого к принимающей стороне.

3. Допускается направление работников направляющей стороны к принимающей стороне в следующих случаях:

1) для выполнения работы в домашнем хозяйстве у физических лиц;

2) на время выполнения определенной работы;

3) на время замещения временно отсутствующего работника;

4) на время выполнения сезонной работы.

4. Датой завершения работы работником направляющей стороны у принимающей стороны является день, указанный в уведомлении, направляемом принимающей стороной направляющей стороне, об истечении срока привлечения работников направляющей стороны принимающей стороной.

5. Не допускается направление работников направляющей стороны к принимающей стороне для выполнения работы в следующих случаях:

1) замены работников, участвующих в забастовке в соответствии с порядком, установленным законодательством Республики Казахстан;

2) замены работников, отказавшихся от выполнения работы в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством Республики Казахстан, за исключением ухудшения состояния здоровья работника;

3) простоя, осуществления процедуры банкротства, введения режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников.

6. Условия и порядок выполнения работы работниками направляющей стороны определяются договором на оказание услуг по предоставлению персонала, который заключается между направляющей и принимающей сторонами согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан.

Положения договора на оказание услуг по предоставлению персонала, ухудшающие положение работников направляющей стороны по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 15 февраля 2021 года на вопрос от 26 января 2021 года № 664191 (dialog.egov.kz) «Обеспечение работников направляющей стороны социальным пакетом (питание, развозка) должно определяться в договоре на оказание услуг по предоставлению персонала»

7. Принимающая сторона обязана соблюдать права работников направляющей стороны при регулировании режима труда и отдыха, предусмотренного трудовым законодательством Республики Казахстан.

8. Запрещается допущение принимающей стороной дискриминации в сфере оплаты труда в отношении работников направляющей стороны при заключении договора на оказание услуг по предоставлению персонала.

9. Работник направляющей стороны имеет право на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом представителя принимающей стороны и представителя работодателя, а также имеет иные права и несет обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом.

10. Принимающая сторона имеет право:

1) требовать от работников направляющей стороны выполнения условий трудового договора, правил трудового распорядка и других актов принимающей стороны;

2) поощрять работников направляющей стороны в порядке, предусмотренном актом принимающей стороны;

3) на возмещение ущерба, нанесенного работником направляющей стороны при исполнении трудовых обязанностей.

11. Принимающая сторона обязана:

1) знакомить работника направляющей стороны с правилами трудового распорядка, иными актами принимающей стороны, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции);

2) обеспечивать работникам направляющей стороны производственно-бытовые условия в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан;

3) обеспечивать работников направляющей стороны оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;

4) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника направляющей стороны и иных лиц;

5) уведомлять работника направляющей стороны о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

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

7) вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником направляющей стороны.

12. В случае нарушения работником направляющей стороны трудовой дисциплины принимающая сторона в течение пяти рабочих дней со дня обнаружения данного факта уведомляет направляющую сторону для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

13. Материальная ответственность работника направляющей стороны за ущерб, причиненный принимающей стороне, наступает в случаях, предусмотренных статьей 123 настоящего Кодекса, нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также трудовым договором.

14. Трудовые отношения работников направляющей стороны осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и трудовым договором.

См.: Письмо Заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан от 12 июня 2021 года № 21-09/3052 дз «Касательно ограничения применения форм заемного труда в квазигосударственном секторе, перехода к политике полноценных трудовых отношений и создания политического института - уполномоченного по трудовым правам»

Статья 138 изложена в редакции Закона РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)
См. изменения в статью 138 - Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)

Статья 138. Дистанционная работа

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 6 июля 2025 г.) (см. стар. ред.)

1. Дистанционная работа устанавливается как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора с внесением соответствующих изменений и дополнений в трудовой договор.

Для работников, осуществляющих служебные (должностные) обязанности без заключения трудового договора, труд которых регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, органов гражданской защиты, государственных служащих, порядок и сроки дистанционной работы, обеспечение необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, возмещение расходов определяются актом работодателя.

2. По инициативе работника или работодателя по соглашению сторон может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.

3. В период 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, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников, работодатель вправе актом работодателя временно устанавливать с указанием причин дистанционную работу или комбинированную дистанционную работу до устранения вышеуказанных случаев. При этом обеспечение работников необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, а также возмещение расходов определяются актом работодателя.

Акт работодателя в обязательном порядке должен содержать:

1) основание временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы;

2) список работников, в отношении которых временно установлена дистанционная работа и (или) комбинированная дистанционная работа;

3) срок дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы, не превышающий даты устранения случая, послужившего основанием для временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы.

4. Работодатель, принимающая сторона обеспечивают работника необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами. Работодатель несет расходы по их установке и обслуживанию.

Работник обязан использовать в процессе выполнения трудовых обязанностей оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услуги связи и иные средства, обеспеченные работодателем, принимающей стороной.

В случае, когда работник для выполнения трудовых обязанностей использует собственные оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации и иные средства, а также несет расходы по оплате услуг связи, работодателем выплачивается компенсация, размер, порядок и срок выплаты которой устанавливаются по соглашению с работником.

По соглашению сторон работнику, занятому на дистанционной работе, могут возмещаться и иные обоснованные расходы, в том числе стоимость электроэнергии, связанные с выполнением работы для работодателя, принимающей стороны.

См.: Ответ Председателя Комитета государственных доходов МФ РК от 12 ноября 2021 года на вопрос от 5 ноября 2021 года № 713261 (dialog.egov.kz) «Возмещение работодателем расходов по уплате коммунальных платежей дистанционному работнику признается доходом такого работника, подлежащим обложению ИПН, а также является объектом для исчисления социального налога»

5. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или в акте работодателя.

Работник в пределах рабочего времени должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем, принимающей стороной.

Работодатель, принимающая сторона не вправе требовать нахождения работника в режиме доступности вне рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 77 и статьей 86 настоящего Кодекса.

В случае необходимости выполнения дистанционной работы вне установленной продолжительности рабочего времени привлечение работника к работе допускается только с его письменного согласия с оплатой в повышенном размере в соответствии со статьями 108, 109 и 110 настоящего Кодекса.

При дистанционной работе, когда выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем, принимающей стороной конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором, актом работодателя.

По соглашению сторон трудового договора для работников, занятых на дистанционной работе, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в соответствии со статьей 74 настоящего Кодекса.

6. Заработная плата при дистанционной работе выплачивается в полном размере при выполнении объема работ, обусловленного трудовым договором и актом работодателя, в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы.

7. В целях обеспечения безопасности и охраны труда работников в период выполнения ими дистанционной работы работодатель исполняет обязанности, предусмотренные подпунктами 2), 3), 8), 10), 11), 14), 16) и 17) пункта 2 статьи 182 настоящего Кодекса, принимающая сторона исполняет обязанности, предусмотренные подпунктами 3), 8), 9) и 10) пункта 2 статьи 182-1 настоящего Кодекса, а также

работодатель или принимающая сторона разрабатывает и издает акт работодателя, акт принимающей стороны с требованиями по безопасности и охране труда при работе с оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации и иными средствами.

Другие обязанности работодателя, принимающей стороны по обеспечению безопасности и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, на работников в период выполнения дистанционной работы не распространяются, если иное не предусмотрено в трудовом, коллективном договорах, акте работодателя, акте принимающей стороны.

8. В целях защиты служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в процессе дистанционной работы, в трудовом договоре или акте работодателя, акте принимающей стороны предусматривается условие о сохранении и неразглашении данной информации работодателя, информации принимающей стороны.

9. Трудовые отношения работников, занятых на дистанционной работе, осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом с учетом особенностей, установленных настоящей статьей, трудовым договором, актом работодателя.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 августа 2019 года (enbek.gov.kz) «О заключении трудового соглашения на выполнение дистанционной работы с гражданином РФ»

См. изменения в статью 139 - Закон РК от 30.12.25 г. № 248-VIII (вводится в действие со 2 марта 2026 г.)

Статья 139. Гражданская служба

1. Поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.07.22 г. № 134-VII (см. стар. ред.)

2. Конкурс организовывается и проводится государственным учреждением, казенным предприятием, имеющими вакантную должность.

Волонтерская деятельность кандидата учитывается при поступлении на гражданскую службу с учетом его личных способностей и профессиональной подготовки в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

3. Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя.

Пункт 4 изложен в редакции Закона РК от 03.01.23 г. № 188-VII (введены в действие с 7 марта 2023 г.) (см. стар. ред.)

4. На должности гражданской службы, связанные с выполнением функций, приравненных к государственным, не может быть принято лицо:

1) ранее совершившее коррупционное преступление;

2) *подпункт 2 в редакции Закона РК от 03.01.23 г. № 188-VII вводится в действие с 1 января 2027 г.*

5. Разработка и утверждение реестра должностей гражданских служащих производятся уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

6. Гражданский служащий не вправе:

1) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию;

2) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской службы и выполнению должностных обязанностей;

3) использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой;

4) разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения гражданской службы, составляющие государственные секреты, служебную и иную охраняемую законом тайну.

7. Порядок и условия проведения аттестации гражданских служащих определяются уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности.

8. Гражданский служащий по его письменному заявлению может быть переведен на работу в другое государственное учреждение, казенное предприятие по согласованию между руководителями соответствующих организаций.

В пункт 9 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.06.17 г. № 73-VI (введены в действие с 1 января 2019 г.) (см. стар. ред.)

9. Оплата труда гражданских служащих, содержащихся за счет государственного бюджета, определяется Правительством Республики Казахстан.

Специалистам в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта, ветеринарии, лесного хозяйства и особо охраняемых природных территорий, являющимся гражданскими служащими и работающим в сельской местности, по решению местных представительных органов за счет бюджетных средств устанавливаются повышенные не менее чем на двадцать пять процентов должностные оклады и тарифные ставки по сравнению с окладами и ставками гражданских служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Перечень должностей специалистов в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта, ветеринарии, лесного хозяйства и особо охраняемых природных территорий, являющихся гражданскими служащими и работающих в сельской местности, определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 февраля 2020 года на вопрос от 14 февраля 2020 года № 595257 (dialog.gov.kz) «К специалистам относятся и работники со средним уровнем квалификации»

10. Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

Пособие для оздоровления гражданским служащим выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 27 марта 2024 года № ЖТ-2023-03413772 «Пособие на оздоровление может выплачиваться в любое время рабочего года при предоставлении трудового отпуска, но не более одного раза в календарном году»

Кодекс дополняется статьей 139-1 - Закон РК от 26 июня 2025 года № 198-VIII (вводится в действие с 1 января 2027 г.)

В заголовок внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

Статья 140. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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.

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 10 августа 2023 года № ЖТ-2023-01387128 «О заключении дополнительного соглашения при переводе работника на должность директора ТОО, в котором он работает»

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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, 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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 28 июня 2022 года на вопрос от 15 июня 2022 года № 743874 (dialog.egov.kz) «О регистрации деятельности директора, являющегося гражданином Украины, с внесением данных в ЕСУТД», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 8 июля 2022 года на вопрос от 24 июня 2022 года № 745185 (dialog.egov.kz) «О прекращении полномочий единственного участника ТОО», Письмо Управления инспекции труда города Алматы от 27 марта 2024 года № ЖТ-2024-02424923 «Об изменении размера заработной платы директору ТОО», Письмо Управления труда Павлодарской области от 27 марта 2024 года № ЖТ-2024-02425137 «Законом не запрещено единственному учредителю являться директором в ТОО», Письмо Управления контроля и качества городской среды города Астаны от 4 декабря 2023 года № ЖТ-2023-02425153 «О заключении дополнительного соглашения о продлении полномочий директора в ТОО, 100% долей которого выкупило другое ТОО», Письмо Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 4 июня 2024 года № ЖТ-2024-04120660 «В какой срок может быть расторгнут трудовой договор с президентом АО после принятия такого решения акционерами АО»

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 августа 2021 года на вопрос от 2 августа 2021 года № 698504 (dialog.egov.kz) «О подписании актов работодателя о назначении либо расторжении трудового с первым руководителем и руководителем исполнительного органа ТОО»

В пункт 5 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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.

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.

Статья 141 изложена в редакции Закона РК от 29.12.22 г. № 174-VII (введены в действие с 1 марта 2023 г.) (см. стар. ред.)

Статья 141. Регулирование труда работников в сфере гражданской и экспериментальной авиации

Труд работников в сфере гражданской и экспериментальной авиации регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «Об использовании воздушного пространства Республики Казахстан и деятельности авиации», устанавливающим для:

1) авиационного персонала, непосредственно связанного с безопасностью полетов, в том числе обслуживанием воздушного движения, особые нормы продолжительности режима рабочего времени и времени отдыха.

Такие особые нормы могут быть также предусмотрены иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан с учетом международных стандартов и нормативов в области гражданской и экспериментальной авиации;

2) авиационного персонала и иных работников, сообщающих или упоминаемых в отчетах об авиационных событиях, особые нормы привлечения к дисциплинарной и (или) материальной ответственности;

3) авиационных инспекторов уполномоченной организации в сфере гражданской авиации особые нормы, предусматривающие ограничения и виды дисциплинарных взысканий.

Статья 142. Регулирование труда работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав)

Труд работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав), регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О торговом мореплавании» и иными нормативными актами Республики Казахстан, устанавливающими особенности регулирования труда, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов (плавательный состав).

Статья 143 изложена в редакции Закона РК от 20.03.23 г. № 214-VII (введены в действие с 1 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

Статья 143. Регулирование труда государственных служащих, контрактных служащих в государственных органах, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан

Труд государственных служащих, контрактных служащих в государственных органах, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Кодекс дополнен статьей 143-1 в соответствии с Законом РК от 26.11.19 г. № 273-VI

Статья 143-1. Регулирование труда лиц, на которых распространяются требования Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции»

Труд лиц, на которых распространяются требования Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

См.: Ответ Председателя Агентства РК по противодействию коррупции 28 апреля 2022 года на вопрос от 19 апреля 2022 года № 735985 (dialog.egov.kz) «Можно ли уволить супругов, которые давно работают в одной организации, и им обоим осталось менее двух лет, до достижения пенсионного возраста»

В статью 144 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 6 июля 2025 г.) (см. стар. ред.)

Статья 144. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы

Труд лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Статья 145. Регулирование труда работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств

Труд работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О Национальном Банке Республики Казахстан» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами Национального Банка Республики Казахстан, устанавливающими особые условия назначения на должность, прекращения трудового договора, особые условия труда, систему и условия оплаты труда, а также преимущества и ограничения.

Кодекс дополнен статьей 145-1 в соответствии с Законом РК от 03.07.19 г. № 262-VI (введено в действие с 1 января 2020 г.)

Статья 145-1. Регулирование труда работников уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций

Труд работников уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О государственном регулировании, контроле и надзоре финансового рынка и финансовых организаций», иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций, устанавливающими особые условия назначения на должность, прекращения трудового договора, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Статья 146. Регулирование труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза

Труд работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза, регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Кодекс дополнен статьей 146-1 в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введено в действие с 1 июля 2023 г.)

Статья 146-1. Особенности регулирования труда работников, нанимаемых индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющим деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости

1. Труд работников, занятых по трудовому договору у индивидуального предпринимателя или юридического лица, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, регулируется в соответствии с настоящим Кодексом с учетом особенностей, установленных настоящей статьей, трудовым договором и актом работодателя.

2. Трудовой договор между работником и индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющим деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, заключается на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 статьи 30 настоящего Кодекса.

3. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договором.

4. Система и условия оплаты труда, продолжительность и порядок учета рабочего времени работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договором.

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 147. Органы, принципы и задачи социального партнерства

1. Сторонами социального партнерства являются государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

2. Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

1) на республиканском уровне - республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - республиканская комиссия);

2) на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия);

3) на региональном (областном, городском, районном) уровне - областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - региональная комиссия);

4) на уровне организаций в форме коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем на основе законодательства Республики Казахстан.

3. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, региональные комиссии формируются на основе следующих принципов:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

1) обязательности участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и представителей работников в деятельности комиссий;

2) полномочности сторон;

3) паритетного представительства;

4) равноправия сторон;

5) взаимной ответственности сторон.

4. Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно.

5. Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих задач:

1) создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;

2) содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;

3) содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществлении их социальной защиты;

4) содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;

5) содействие разрешению коллективных трудовых споров;

6) выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

Статья 148. Организация социального партнерства

1. Республиканская, отраслевая и региональные комиссии являются постоянно действующими органами по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями, обязательными для исполнения сторонами.

2. Обеспечение организации социального партнерства возлагается на:

1) республиканском уровне - на уполномоченный государственный орган по труду;

2) отраслевом уровне - на уполномоченные государственные органы соответствующих сфер деятельности;

3) региональном уровне - на местные исполнительные органы соответствующей административно-территориальной единицы.

Для целей настоящего Кодекса перечень отраслей устанавливается республиканской комиссией.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3. 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.

4, 5. Исключены в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI *(см. стар. ред.)*

Статья 149. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

1. Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соглашения вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

2. При наличии на республиканском, отраслевом, региональном уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждому из них предоставляется право на ведение переговоров на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых работников и работодателей.

Статья 150. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

1. Стороны, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой стороны, обязаны в течение десяти календарных дней рассмотреть их и приступить к переговорам.

При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям соглашений стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение трех месяцев со дня начала переговоров.

Если стороны не смогли прийти к согласию, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон по устранению разногласий и срокам возобновления переговоров.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

3. Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Все приложения к соглашениям являются их неотъемлемой частью и имеют с ними равную юридическую силу.

4. Срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон либо до принятия нового соглашения, но не может превышать три года.

5. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений при наличии письменных заявлений работников.

6. Решения комиссий принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается комиссиями.

7. Генеральное, отраслевые, региональные соглашения закрепляются подписями представителей сторон социального партнерства.

Статья 151. Регистрация соглашений

1. Подписанные сторонами отраслевые, региональные соглашения с приложениями в десятидневный срок направляются для уведомительной регистрации.

2, 3. Исключены в соответствии с Законом РК от 17.07.25 г. № 213-VIII *(введен в действие с 19 января 2026 г.) (см. стар. ред.)*

Статья 152. Стороны, виды соглашений социального партнерства

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. На республиканском уровне заключается генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов.

2. На отраслевом уровне заключаются отраслевые соглашения между уполномоченными государственными органами соответствующей сферы деятельности, полномочными представителями работодателей и отраслевыми профессиональными союзами.

3. На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения между местными исполнительными органами и полномочными представителями работодателей и территориальными объединениями профессиональных союзов.

Статья 153. Содержание соглашений социального партнерства

1. Соглашения должны включать в себя положения:

1) о сроке действия;

2) о порядке контроля за исполнением;

3) о порядке внесения изменений и дополнений в соглашение;

4) об ответственности сторон в случае невыполнения взятых на себя обязательств.

2. Содержание генерального соглашения определяется республиканской комиссией исходя из проектов генерального соглашения, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

3. Содержание отраслевого и регионального соглашений определяется отраслевой и региональной комиссиями на основе проектов соглашений, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

4. Генеральным соглашением должны предусматриваться положения:

1) о рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений;

2) о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

3) о развитии рынка труда, содействии эффективной занятости населения;

4) исключен в соответствии с Законом РК от 04.07.23 г. № 15-VIII *(введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)*

5) об условиях и охране труда, промышленной и экологической безопасности;

6) о развитии социального партнерства и диалога;

7) о порядке формирования и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональном уровнях.

5. Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения:

Подпункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1) о рассмотрении программных и стратегических документов соответствующей отрасли;

2) о развитии социального партнерства и диалога в отрасли;

3) о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

В подпункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;

минимальных значений межразрядных коэффициентов;

единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5) исключен в соответствии с Законом РК от 04.07.23 г. № 15-VIII *(введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)*

6) - 9) исключены в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI *(см. стар. ред.)*

6. Региональными соглашениями должны предусматриваться положения о:

1) развитии социального партнерства и диалога в регионе;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2) рассмотрении программных и стратегических документов региона;

3) мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

4) содействии работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых споров;

5) принятии мер, направленных на обеспечение занятости и сокращение уровня безработицы;

Подпункт 6 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

6) деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.

7. Положения соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

Статья 154. Действие соглашений социального партнерства, контроль за их выполнением и ответственность сторон

1. Действие генерального соглашения распространяется на государственные органы, работодателей, работников в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

2. Действие отраслевого соглашения распространяется на государственные органы соответствующей сферы деятельности, работодателей, работников и их представителей соответствующей отрасли.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 17 июля 2019 года № 361984 (enbek.gov.kz) «После официального опубликования отраслевого соглашения, его действие распространяется на всех работодателей, работников и их представителей соответствующей отрасли»

3. Действие регионального соглашения распространяется на местные исполнительные органы, работодателей, работников и их представителей соответствующей административно-территориальной единицы.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 августа 2022 года на вопрос от 19 июля 2022 года № 748080 (dialog.egov.kz) «О распространении положений Регионального соглашения»

4. Действие соглашений также распространяется на организации, зарегистрированные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, учредителями (участниками) или акционерами которых являются иностранные граждане или иностранные юридические лица либо юридические лица с иностранным участием, а также филиалы и представительства иностранных юридических лиц.

5. Уполномоченный государственный орган по труду на республиканском уровне, государственные органы соответствующей сферы деятельности на отраслевом и местные исполнительные органы на региональном уровнях обязаны официально опубликовать соглашения в течение тридцати календарных дней со дня их подписания.

6. Контроль за выполнением соглашений осуществляют стороны социального партнерства.

7. Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению соглашений или необоснованный отказ от подписания

соглашения, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений соглашений, а равно нарушение или невыполнение их условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Статья 155. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Республиканские и отраслевые объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных в соглашениях и коллективных договорах.

Глава 14. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 156. Стороны коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора

1. Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. 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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 24 января 2020 года на вопрос от 13 января 2020 года № 589395 (dialog.gov.kz) «О ведении коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора»

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

См.: Ответ Министерства труда и социальной защиты населения РК от 13 января 2023 года на вопрос от 10 января 2023 года № 74831 (gov.kz) «В организации не допускается заключение второго коллективного договора для отдельных работников»

4. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, ее персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии, обсуждения и подписания коллективного договора.

5. Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

6. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

7. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение одного месяца со дня их возникновения. Возникшие в ходе коллективных переговоров разногласия могут являться предметом для дальнейших коллективных переговоров по их урегулированию при внесении изменений и дополнений.

8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящей статьей, для его заключения.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 31 мая 2021 года на вопрос от 14 мая 2021 года № 684725 (dialog.egov.kz) «О внесении изменений в коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками, состоящими в проф. организациях»

9. Стороны коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

10. Стороны коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением заработной платы.

В пункт 11 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

11. Работодатель обязан представить подписанный сторонами коллективный договор в территориальное подразделение для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

Статья 157. Содержание и структура коллективного договора

1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями.

В коллективный договор включаются следующие положения:

1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) об установлении межразрядных коэффициентов;

3) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;

4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;

5) о создании условий для деятельности профессионального союза;

6) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор;

7) о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора;

8) об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников;

Пункт дополнен подпунктом 9 в соответствии с Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V; внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

9) о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан.

2. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;

2) о порядке индексации заработной платы;

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

3) об обеспечении занятости, о подготовке, повышении квалификации, переподготовке, признании профессиональной квалификации и трудоустройстве высвобождаемых работников;

Подпункт 4 изложен в редакции Закона РК от 04.07.23 г. № 15-VIII (введены в действие с 3 сентября 2023 г.) (см. стар. ред.)

4) о гарантиях, льготах и компенсационных выплатах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение и признание профессиональной квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;

5) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;

6) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;

7) о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, а также выборным представителям и условиях для осуществления их деятельности;

8) о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;

9) о компенсационной выплате в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста;

10) о компенсационной выплате за время нахождения работников в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно;

В подпункт 11 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

11) об оплате отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты по случаю потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан;

12) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;

13) о добровольных пенсионных взносах;

14) о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды;

15) об осуществлении за счет средств работодателя добровольных пенсионных взносов в пользу работника в случае недостаточности у него средств для заключения договора пенсионного аннуитета со страховой организацией;

16) о мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;

17) о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;

Пункт дополнен подпунктом 17-1 в соответствии с Законом РК от 15.04.24 г. № 72-VIII (введен в действие с 16 июня 2024 г.)

17-1) о гарантиях и льготах родителям и иным законным представителям, имеющим ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;

18) другие вопросы, определенные сторонами и настоящим Кодексом.

3. Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

Статья 158. Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 16.04.18 г. № 147-VI (см. стар. ред.)

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора.

В коллективном договоре может быть предусмотрено его продление до даты заключения нового коллективного договора без ограничения срока, установленного частью второй настоящего пункта.

3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников. Порядок и условия присоединения определяются в коллективном договоре.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 9 марта 2021 года на вопрос от 2 марта 2021 года № 671395 (dialog.egov.kz) «Могут ли работники не состоящие в профсоюзах пользоваться льготами, указанными в коллективом договоре»

4. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

5. Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Глава 15. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

См. изменения в статью 159 - Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)

Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 6 июля 2025 г.) (см. стар. ред.)

1. 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, органов гражданской защиты, государственных служащих.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

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

В коллективном договоре может предусматриваться создание согласительных комиссий в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации.

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

3. Порядок формирования и деятельность согласительной комиссии определяются соглашением о работе согласительной комиссии, которое заключается между работодателем и представителями работников, либо коллективным договором.

Соглашение о работе согласительной комиссии либо коллективный договор должны содержать положения о количественном составе членов согласительной комиссии, порядке избрания из числа членов согласительной комиссии председателя и секретаря, порядке подачи заявления в согласительную комиссию, порядке и регламенте работы согласительной комиссии, порядке принятия решения согласительной комиссией и его содержании, сроке полномочий членов согласительной комиссии, предоставлении гарантий ее членам и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии.

Допускается проведение заседания согласительной комиссии с применением информационно-коммуникационных технологий. В таком случае участие членов согласительной комиссии и иных лиц подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации и сохранением работодателем записи заседания.

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

4. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия.

Заявитель имеет право до вынесения решения согласительной комиссии отозвать ранее поданное заявление, письменно уведомив об отзыве заявления секретаря комиссии.

Лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, вправе письменным заявлением делегировать право представлять его интересы в согласительной комиссии профсоюзным органам, выборным представителям работников.

Статья дополнена пунктом 4-1 в соответствии Законом РК от 03.01.23 г. № 188-VII (введены в действие с 7 марта 2023 г.)

4-1. Индивидуальный трудовой спор, стороной которого выступает работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, оказывающий (оказавший) содействие в противодействии коррупции в организации путем информирования вышестоящего руководителя и (или) руководства данной организации, рассматривается с обязательным приглашением представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции в порядке, установленном настоящей статьей, с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», и обеспечением конфиденциальности при наличии соглашения о неразглашении информации об оказании содействия в противодействии коррупции, заключенного в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции.

Приглашение представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции производится путем направления организацией, указанной в части первой настоящего пункта, уведомления и соответствующих материалов, связанных с трудовым спором, в уполномоченный орган по противодействию коррупции с указанием места и времени рассмотрения трудового спора не позднее трех рабочих дней до его рассмотрения.

В случае неявки представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции на рассмотрение трудового спора заседание согласительной комиссии проводится без его участия в порядке, определенном настоящей статьей, с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

Требования частей первой, второй и третьей настоящего пункта действуют в течение трех лет с даты приема уполномоченными государственными органами сообщения работника о факте коррупционного правонарушения или с момента оказания им иного содействия в противодействии коррупции.

В случае поступления руководителю организации уведомления уполномоченного органа по противодействию коррупции о необходимости рассмотрения индивидуального трудового спора между работником, в том числе ранее состоявшим в трудовых отношениях, оказавшим содействие в противодействии коррупции, и работодателем работодатель обязан принять меры по рассмотрению данного спора в порядке, определенном настоящей статьей, с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

Пункт 5 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

5. 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.

Согласительную комиссию возглавляет председатель, избираемый членами комиссии из числа представителей работодателя и представителей работников на ротационной основе с периодичностью не реже чем один раз в два года.

Заседание и решение согласительной комиссии являются правомочными, если при рассмотрении индивидуального трудового спора на заседании присутствовало равное количество членов согласительной комиссии со стороны представителей работодателя и представителей работников. Каждый член согласительной комиссии при голосовании имеет один голос.

Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться председателем и секретарем согласительной комиссии.

Члены согласительной комиссии освобождаются от выполнения трудовых обязанностей на время рассмотрения индивидуального трудового спора с сохранением заработной платы.

Пункт 6 изложен в редакции Закона РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

6. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, который не может превышать один месяц со дня вынесения решения согласительной комиссии, за исключением спора о восстановлении на работе.

Суммы, подлежащие выплате работодателем по решению согласительной комиссии, выплачиваются заявителю в срок не позднее установленного для выплаты заработной платы следующего месяца после вынесения решения согласительной комиссии.

Пункт 7 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Закона РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

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

Пункт 8 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров», Методические рекомендации по формированию и работе согласительных комиссий по разрешению индивидуальных трудовых споров (Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников образования и науки, 2016), Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 17 сентября 2025 года № ЖТ-2025-03061953 «О праве работника запрашивать документы об обучении членов согласительной комиссии»

Статья 160. Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

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

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

2) по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, 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.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Статья 161 изложена в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

Статья 161. Восстановление на работе работника

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.

См.: Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»

Глава 16. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 162. Понятия, используемые в настоящей главе

В настоящей главе используются следующие понятия:

1) трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии;

2) забастовка - полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем;

3) примирительная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

4) примирительные процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней - в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации.

Статья 163. Возникновение коллективного трудового спора

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 01.07.21 г. № 61-VII (см. стар. ред.)

1. Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня уведомления работодателя о требованиях работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии со статьей 164 настоящего Кодекса.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее трех рабочих дней, объединения (ассоциации, союзы) работодателей - не позднее пяти рабочих дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

Статья 164. Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров и порядок оформления и рассмотрения требований работников

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются работодателем (объединением (ассоциацией, союзом) работодателей) при невозможности разрешения - в примирительной комиссии, при недостижении соглашения в ней - трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным им, - судами.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

2. Требования работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов работодателя между работниками и работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало более половины участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав более половины подписей работников в поддержку выдвинутых ими требований.

Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям (ассоциациям, союзам) работодателей в трехдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции).

4. В случае если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или территориальные объединения профессиональных союзов либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

В пункт 5 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

5. Работодатель по требованию работников обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

6. Требования работников при невозможности их разрешения рассматриваются в порядке примирительных процедур.

7. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

См.: Ответ Министерства труда и социальной защиты населения РК от 20 января 2023 года на вопрос от 6 января 2023 года № 74529 (gov.kz) «О создании примирительной комиссии на предприятии и проведении собрания работников для голосования»

Статья 165. Примирительная комиссия

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

1. Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и представителей работников.

Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных

переговоров. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. Работодатель, объединение (ассоциация, союз) работодателей создают необходимые условия для работы примирительной комиссии.

3. Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению сторон и оформляются протоколом.

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.

5. Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае отказа одной из сторон от подписи в протоколе другой стороной в протоколе производится соответствующая запись.

6. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Статья 166. Трудовой арбитраж

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение двух рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав из числа представителей работодателя и представителей работников, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включаются государственный инспектор труда, представители трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Члены трехсторонних комиссий, представляющие стороны социального партнерства, включаются в состав трудового арбитража на паритетной основе.

По рассматриваемым требованиям работников члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража.

3. Председатель трудового арбитража избирается членами арбитража из их числа.

4. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц.

5. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

Статья дополнена пунктом 5-1 в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.)

5-1. В период рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 176 настоящего Кодекса, в которой могут принять участие не более пятидесяти работников.

Представители работников, участвующих в трудовом арбитраже, должны предупредить работников, участвующих в часовой предупредительной забастовке, об установленной законами ответственности в случае нарушения ее продолжительности.

Работодатель должен быть предупрежден работниками в письменной форме о начале часовой предупредительной забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

В пункт 6 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

6. Решение трудового арбитража принимается не позднее пяти рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

7. При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно.

8. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

9. В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке.

См.: Типовое положение о трудовом арбитраже

Статья 167. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.

2. В качестве посредников сторонами определяются независимые по отношению к ним организации и лица. Республиканская, отраслевая, региональная комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут с согласия сторон коллективного трудового спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, а также независимых экспертов.

Во всех случаях привлечения посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

Статья 168. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

1. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконченные примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами.

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме.

2. Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

Статья 169. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии на время участия в переговорах по разрешению коллективного трудового спора освобождаются от работы с сохранением заработной платы.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или с ними не могут быть расторгнуты трудовые договоры по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Статья 170. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

1. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

2. Неурегулированные в коллективном трудовом споре разногласия должны быть доведены до сведения сторон в письменной форме.

3. Если урегулирование разногласий сторон коллективного трудового спора невозможно по причине недостаточности полномочий представителя работодателя, требования работников предъявляются собственникам имущества, учредителям (участникам) или акционерам организаций, в том числе организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, собственниками имущества которых являются иностранные физические или юридические лица либо организации с иностранным участием.

4. При несогласии с результатами процедур, указанных в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, работники вправе использовать все иные предусмотренные законом способы защиты своих интересов.

5. Работодатель обязан:

Подпункт 1 изложен в редакции Закона РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

1) в день получения требований работников, оформленных в соответствии с пунктом 3 статьи 164 настоящего Кодекса, информировать территориальное подразделение о возникновении коллективного трудового спора с последующим еженедельным информированием о ситуации до окончательного его разрешения;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

2) в течение дня информировать органы прокуратуры Республики Казахстан и территориальное подразделение о начале забастовки, проводимой без соблюдения требований настоящего Кодекса.

Статья 171. Право на забастовку

1. Работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует более половины делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В случае если в организации интересы работников представляют профессиональные союзы, то решение о проведении забастовки принимается профессиональными союзами, а при их отсутствии - выборными представителями.

В случае если в организации интересы работников представляют профессиональный союз и выборный представитель, а также несколько профессиональных союзов, то решение о проведении забастовки принимается созданным ими единым представительным органом. Единый представительный орган формируется пропорционально численности работников, состоящих и не состоящих в профессиональном союзе или профессиональных союзах.

3. Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками (их представителями) нескольких работодателей с одинаковыми требованиями ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников.

4. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

5. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

Статья 172. Объявление о начале забастовки

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. Работодатель, объединение (ассоциация, союз) работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченным работниками органом, указанным в пункте 3 статьи 171 настоящего Кодекса, о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за пять рабочих дней до ее объявления.

2. В решении об объявлении забастовки указываются:

1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки;

2) дата, место и время начала забастовки, предполагаемое количество участников;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Статья 173. Полномочия органа, возглавляющего забастовку

1. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставленных ему настоящим Кодексом, и на основе полномочий, которыми наделяют его работники (их представители).

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1) представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями), государственными, профсоюзными, иными юридическими лицами, должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых требований;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2) получать от работодателя, объединения (ассоциации, союза) работодателей (их представителей) информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;

3) освещать ход рассмотрения требований работников в средствах массовой информации;

4) привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;

5) приостанавливать забастовку с согласия работников (их представителей).

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3. Для возобновления ранее приостановленной забастовки не требуется повторное рассмотрение спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель, объединение (ассоциация, союз) работодателей (их представители) и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

4. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение об его урегулировании, а также в случае признания забастовки незаконной.

Статья 174. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Статья 175. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

1. Организация или участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 176 настоящего Кодекса) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. На время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), право на выплату социального пособия по временной нетрудоспособности, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений.

Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.

Статья дополнена пунктом 3 в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.)

3. Не допускается замена работников, участвующих в забастовке в соответствии с порядком, установленным законодательством Республики Казахстан.

Статья 176. Незаконные забастовки

1. Забастовки признаются незаконными:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); изложен в редакции Закона РК от 10.06.20 г. № 344-VI (см. стар. ред.)

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законами Республики Казахстан «О военном положении» и «О чрезвычайном положении»; в органах военного управления и воинских частях Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан 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;

Подпункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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;

Пункт дополнен подпунктом 2-1 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

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.

2. Исключен в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI *(см. стар. ред.)*

3. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законами Республики Казахстан.

4. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда, а при отсутствии органа, возглавляющего забастовку, - непосредственно работодателем.

Работодатель обеспечивает размещение текста решения суда в местах, доступных для всеобщего обозрения.

Решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению, а забастовка - прекращению.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей прокурор или суд до принятия соответствующего решения вправе приостановить забастовку.

5. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право на обжалование решения суда в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

6. Лица, провоцирующие к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

Статья 177. Последствия признания забастовки незаконной

При признании судом забастовки незаконной работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки.

Статья 178. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут, то есть расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, за исключением случая, предусмотренного подпунктом 22) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса.

РАЗДЕЛ 4. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Глава 17. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

См. изменения в статью 179 - Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)

Статья 179. Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда

Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда включает:

1) государственный надзор, контроль и мониторинг за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

2) разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Казахстан и нормативно-технической документации в области безопасности и охраны труда;

См.: Правила принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда

3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по улучшению условий, безопасности и охране труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, индивидуальной и коллективной защите работников;

4) повышение эффективности государственного, внутреннего контроля за соблюдением законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;

5) проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда с учетом передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

6) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;

7) установление гарантий и компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

8) подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;

9) установление единого порядка учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

10) обеспечение функционирования единой информационной системы в области безопасности и охраны труда;

11) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

См.: Концепцию безопасного труда Республики Казахстан на 2024 - 2030 годы

Статья 180. Требования по безопасности и охране труда и финансирование мероприятий

1. Требования по безопасности и охране труда устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Казахстан и должны содержать правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

См.: Правила принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами

2. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Казахстан.

3. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Работники не несут расходов на эти цели.

Объем средств определяется актом работодателя или коллективным договором.

Заголовок главы 18 изложен в редакции Закона РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

Глава 18. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ НАПРАВЛЯЮЩЕЙ СТОРОНЫ, РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРИНИМАЮЩЕЙ СТОРОНЫ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 181. Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда

1. Работник имеет право на:

1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;

2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;

В подпункт 3 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

3) обращение в территориальное подразделение о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;

4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

5) отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

В подпункт 7 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем профессиональном риске, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

В подпункт 8 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

8) сохранение заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

2. Работник обязан:

1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда;

2) немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 16.04.18 г. № 147-VI (см. стар. ред.)

3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, определенном уполномоченным органом в области здравоохранения;

4) по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;

5) сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;

6) неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;

7) выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;

8) проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

Кодекс дополнен статьей 181-1 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

Статья 181-1. Права и обязанности работника направляющей стороны в области безопасности и охраны труда

1. Работник направляющей стороны имеет право на:

1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, у принимающей стороны;

2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда принимающей стороны;

3) получение достоверной информации от принимающей стороны о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем профессиональном риске для его жизни и здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

2. Работник направляющей стороны обязан:

1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда принимающей стороны;

2) немедленно сообщать работодателю или представителю принимающей стороны о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

3) по требованию принимающей стороны проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом принимающей стороны.

Статья 182. Права и обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

1. Работодатель имеет право:

1) поощрять работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном настоящим Кодексом;

3) требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;

Подпункт 4 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4) направлять работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан или актом работодателя.

2. Работодатель обязан:

Подпункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

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

2) проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

Подпункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3) 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;

4) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 21 мая 2020 года на вопрос от 6 мая 2020 года № 613965 (dialog.gov.kz) «По истечении срока пользования ранее выданной специальной одежды работнику выдается новая специальная одежда и согласия работника в этом случае не требуется», Ответ Министерства здравоохранения РК от 20 февраля 2023 года на вопрос от 20 января 2023 года № 78774 (gov.kz) «Работодатель не вправе разрабатывать состав аптечек самостоятельно», Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 апреля 2023 года № ЖТ-2023-00560227 «О замене молока на сок (нектар), обогащенный пектином, при вредных условиях труда»

5) исключен в соответствии с Законом РК от 06.04.16 г. № 483-V *(см. стар. ред.)*

См.: Письмо Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 марта 2016 года № 10-1-27/9175//20-8/671 «О допуске к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста»

6) не допускать к переноске и передвижению работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

7) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных норм;

8) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

В подпункт 9 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

9) один раз в квартал предоставлять в уполномоченный государственный орган по труду и территориальное подразделение, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;

10) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

11) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда;

12) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 ноября 2020 года на вопрос от 12 ноября 2020 года № 651996 (dialog.egov.kz) «Все организации должны проводить аттестацию производственных объектов по условиям труда»

13) исключен в соответствии с Законом РК от 06.04.24 г. № 71-VIII *(введен в действие с 8 июня 2024 г.) (см. стар. ред.)*

В подпункт 14 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 21.12.23 г. № 49-VIII (введен в действие с 1 января 2024 г.) (см. стар. ред.)

14) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей и направлять в уполномоченный государственный орган по труду сведения о заключении договора обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду;

См.: Письмо Департамента комитета труда и социальной защиты по г.Шымкент от 25 июня 2024 года № ЖТ-2023-02887508

15) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

В подпункт 16 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

16) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

Подпункт 17 изложен в редакции Закона РК от 16.04.18 г. № 147-VI (см. стар. ред.)

17) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания;

Пункт дополнен подпунктом 18 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

18) внедрять систему управления охраной труда и осуществлять контроль за ее функционированием.

Кодекс дополнен статьей 182-1 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

Статья 182-1. Права и обязанности принимающей стороны в области безопасности и охраны труда

1. Принимающая сторона имеет право:

1) поощрять работников направляющей стороны за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) требовать от работников направляющей стороны неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;

3) направлять работников направляющей стороны за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в соответствии с условиями договора на оказание услуг по предоставлению персонала.

2. Принимающая сторона обязана:

1) представлять результаты аттестации производственных объектов по условиям труда направляющей стороне при заключении договора на оказание услуг по предоставлению персонала. В случае непредставления результатов аттестации производственных объектов по условиям труда принимающей стороной направляющей стороне запрещается заключение договора на оказание услуг по предоставлению персонала;

2) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах в отношении работников направляющей стороны путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

3) проводить инструктирование работников направляющей стороны по вопросам безопасности и охраны труда;

4) создать работникам направляющей стороны необходимые санитарно-гигиенические условия в соответствии с санитарными правилами и гигиеническими нормативами, установленными государственным органом в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

5) не допускать работников направляющей стороны, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

6) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

7) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на работников направляющей стороны;

8) осуществлять анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний работников направляющей стороны;

9) обеспечивать совместно с направляющей стороной расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников направляющей стороны, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

10) в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, отстранять работников направляющей стороны от работы с немедленным уведомлением направляющей стороны в порядке, предусмотренном договором на оказание услуг по предоставлению персонала.

Глава 19. ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 183. Аттестация производственных объектов по условиям труда

1. Производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 марта 2021 года на вопрос от 4 марта 2021 года № 671721 (dialog.egov.kz) «Подлежат ли офисные помещения аттестации рабочих мест по условиям труда»

2. Аттестация производственных объектов по условиям труда проводится специализированными организациями по проведению аттестации производственных объектов периодически не реже чем один раз в пять лет.

3. Порядок проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда определяется уполномоченным государственным органом по труду.

4. Внеочередная аттестация производственных объектов по условиям труда проводится по требованию органа государственного контроля и надзора за безопасностью и охраной труда при выявлении нарушения порядка проведения аттестации производственных объектов по условиям труда.

Результаты внеочередной аттестации производственных объектов по условиям труда оформляются в виде приложения к материалам предшествующей аттестации производственного объекта по условиям труда.

5. Для организации проведения аттестации производственных объектов по условиям труда работодателем издается соответствующий приказ о создании аттестационной комиссии в составе председателя, членов и секретаря, ответственного за составление, ведение и хранение документации по аттестации производственных объектов по условиям труда.

6. В состав аттестационной комиссии включаются руководитель либо его заместитель, специалисты служб безопасности и охраны труда и иных подразделений по согласованию, а также представители работников.

Отказ представителей работников от участия в аттестационной комиссии не является основанием для непроведения аттестации производственных объектов по условиям труда.

В пункт 7 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 8 июня 2024 г.) (см. стар. ред.)

7. После завершения аттестации производственных объектов по условиям труда специализированная организация по проведению аттестации производственных объектов в течение десяти календарных дней направляет сведения о результатах аттестации производственных объектов по условиям труда в уполномоченный государственный орган по труду в установленном им порядке.

8. Результаты аттестации производственных объектов по условиям труда вступают в силу с момента издания акта аттестации производственного объекта.

9. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации производственных объектов осуществляется государственными инспекторами труда.

Статья 184. Требования безопасности рабочих мест

1. Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

2. Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.

3. Аварийные пути и выходы работников из помещения должны быть обозначены, оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4. Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним.

По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.

5. В течение рабочего времени температура, освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям.

Статья дополнена пунктом 6 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

6. 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.

Статья 185. Обязательный медицинский осмотр работников

1. Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых

работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 16.04.18 г. № 147-VI (см. стар. ред.)

2. Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным органом в области здравоохранения.

См.: Ответ Министра здравоохранения РК от 23 июня 2022 года на вопрос от 17 июня 2022 года № 744213 (dialog.egov.kz) «Касательно прохождения работниками предсменного и послесменного медицинского освидетельствования в случае отсутствия их профессий в нормативных правовых актах»

Глава 20. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Статья 186. Общие положения расследования и учет несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Расследованию в соответствии с настоящим Кодексом подлежат случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью и приведшие к нетрудоспособности либо смерти, а также:

1) лиц, обучающихся в учебных заведениях, при прохождении ими профессиональной практики;

2) военнослужащих, сотрудников специальных государственных органов, привлеченных к выполнению работ, не связанных с прохождением воинской службы, службы в специальных государственных органах;

3) лиц, привлекаемых к труду в местах лишения свободы и по приговору суда;

В подпункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 6 июля 2025 г.) (см. стар. ред.)

4) личного состава профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований в сфере гражданской защиты, военизированной охраны, членов добровольных команд по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, по спасению человеческой жизни и имущества.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

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

1) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты и других действий;

2) в течение рабочего времени на рабочем месте, по пути следования работника, работника направляющей стороны, деятельность которых связана с передвижением между объектами обслуживания, в том числе по заданию работодателя или принимающей стороны, а также во время командировки при исполнении трудовых обязанностей;

3) при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем или принимающей стороной;

4) на личном транспортном средстве при наличии письменного согласия работодателя или принимающей стороны на право использования его в служебных целях;

5) при совершении действий по собственной инициативе в интересах работодателя или принимающей стороны;

6) по пути следования работающих вахтовым методом с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспортном средстве, предоставленном работодателем или принимающей стороной.

См: Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 января 2024 года № 21 «Об утверждении Правил регистрации и ведения учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью»

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI (см. стар. ред.)

3. Не подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, работников направляющей стороны, в ходе расследования которых объективно установлено, что они произошли:

1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника, работника направляющей стороны и не связанных с интересом работодателя или принимающей стороны, в том числе в период междусменного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и приема пищи;

2) в случае, когда основной причиной явилось состояние алкогольного опьянения, употребления пострадавшим токсических и наркотических веществ (их аналогов);

3) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью, а также при совершении пострадавшим уголовного правонарушения;

4) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, не связанного с воздействием производственных факторов, подтвержденного медицинским заключением.

Пункт 4 изложен в редакции Закона РК от 07.07.20 г. № 361-VI (см. стар. ред.)

4. Расследование случаев профессиональных заболеваний проводится работодателем совместно с государственным органом в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения в порядке, определяемом законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

В пункт 5 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

5. Ответственные должностные лица организаций здравоохранения не позднее двух рабочих дней должны информировать работодателей и территориальное подразделение о каждом случае первичного обращения с производственной травмой или повреждением здоровья работников, связанном с трудовой деятельностью, а также о случаях острого профессионального заболевания (отравления) государственный орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

6. Ответственность за организацию расследования и регистрацию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний на производстве несет работодатель.

Статья дополнена пунктом 7 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

7. Ответственность за организацию расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников направляющей стороны, и профессиональных заболеваний на производстве, а также за допуск на объект либо рабочее место представителя направляющей стороны несет принимающая сторона.

Статья 187. Обязанности работодателя при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Работодатель обязан:

1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в организацию здравоохранения;

2) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, (состояние оборудования и механизмов, орудия труда) в таком же виде, как в момент происшествия, при условии, что это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а нарушение непрерывности производственного процесса не приведет к аварии, а также произвести фотографирование места несчастного случая;

3) немедленно проинформировать о несчастном случае близких родственников пострадавшего и направить сообщение в государственные органы и организации, определенные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами;

4) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью.

2. Работодатель немедленно в течение суток сообщает о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

1) в территориальное подразделение;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 6 июля 2025 г.) (см. стар. ред.)

2) в территориальное подразделение ведомства уполномоченного органа в области промышленной безопасности при несчастных случаях, происшедших на опасных производственных объектах;

3) в территориальное подразделение государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления;

4) представителям работников;

5) исключен в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI *(см. стар. ред.)*

6) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай, и уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора в случаях, подлежащих специальному расследованию.

Статья дополнена пунктом 2-1 в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI

2-1. 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.

3. При расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

1) выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

2) фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

3) предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования;

4) предоставление:

документов, характеризующих состояние рабочего места, наличие вредных и (или) опасных производственных факторов (планов, эскизов, схем, а при необходимости - фото- и видеоматериалов места происшествия и других);

выписок из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по безопасности и охране труда, протоколов опросов очевидцев несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, и должностных лиц, объяснений пострадавших, экспертных заключений специалистов;

результатов лабораторных исследований и экспериментов;

медицинского заключения о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о наличии (отсутствии) признаков алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

копий документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;

выписок из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу);

других документов, имеющих отношение к рассмотрению дела, по усмотрению комиссии.

Кодекс дополнен статьей 187-1 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

Статья 187-1. Обязанности принимающей стороны при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников направляющей стороны

Принимающая сторона обязана:

1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему работнику направляющей стороны и при необходимости его доставку в организацию здравоохранения;

2) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью (состояние оборудования и механизмов, орудия труда), в таком же виде, как в момент происшествия, при условии, что это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а нарушение непрерывности производственного процесса не приведет к аварии, а также произвести фотографирование места несчастного случая;

3) немедленно проинформировать о несчастном случае направляющую сторону;

4) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью работника направляющей стороны.

Статья 188. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой актом работодателя в течение двадцати четырех часов с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:

1) председатель - руководитель организации (производственной службы) или его заместитель, а при их отсутствии - уполномоченный представитель работодателя;

2) члены - руководитель службы безопасности и охраны труда организации и представитель работников.

2. Должностное лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на соответствующем участке, где произошел несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, при проведении расследования в состав комиссии не включается.

3. Специальному расследованию подлежат:

1) несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с тяжелым или со смертельным исходом;

2) групповые несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших;

3) групповые случаи острого отравления.

В пункт 4 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

4. Специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов территориальным подразделением с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:

1) председатель - государственный инспектор труда;

2) члены - работодатель и представитель работников.

Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы.

Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек - Правительством Республики Казахстан.

В пункт 5 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 1 января 2026 г.) (см. стар. ред.)

5. При расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера вследствие аварии на опасном производственном объекте, председателем комиссии назначается представитель ведомства уполномоченного органа в области промышленной безопасности или его территориального подразделения. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.

6. В состав комиссии также включаются:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 1 января 2026 г.) (см. стар. ред.)

1) при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших на опасных производственных объектах, а также в организациях электроэнергетической отрасли, - государственный инспектор по государственному контролю и надзору в области промышленной безопасности и должностное лицо, осуществляющее государственный энергетический надзор и контроль;

2) в случае острого отравления - представители государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

3) при несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, происшедшем с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с работником, направленным в другую организацию для выполнения производственного задания (служебных или договорных обязанностей), - ответственный представитель организации, на территории которой произошел несчастный случай.

7. В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим.

8. В расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, у работодателя - физического лица принимают участие работодатель или уполномоченный его представитель, представитель работников, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

9. Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по специальному расследованию вправе создавать экспертные подкомиссии из числа специалистов научно-исследовательских организаций и контрольно-надзорных органов за счет средств работодателя.

Кодекс дополнен статьей 188-1 в соответствии с Законом РК от 19.12.20 г. № 386-VI

Статья 188-1. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников направляющей стороны

1. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников направляющей стороны, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой актом принимающей стороны в течение двадцати четырех часов с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:

1) председатель - руководитель организации (производственной службы) принимающей стороны или его заместитель, а при их отсутствии - уполномоченный представитель принимающей стороны;

2) заместитель председателя - руководитель организации направляющей стороны или его заместитель, а при их отсутствии - уполномоченный представитель направляющей стороны;

3) члены - руководитель службы безопасности и охраны труда организации (принимающая сторона) и представитель работников направляющей стороны.

2. Должностное лицо принимающей стороны, непосредственно отвечающее за безопасность труда на соответствующем участке, где произошел несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, при проведении расследования в состав комиссии не включается.

В пункт 3 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

3. Специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов территориальным подразделением с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:

1) председатель - государственный инспектор труда;

2) члены - руководитель организации (производственной службы) принимающей стороны или его заместитель, а также руководитель организации направляющей стороны или его заместитель и представитель работника направляющей стороны.

Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы.

Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой

уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек - Правительством Республики Казахстан.

Статья 189. Порядок расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью

1. Срок расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не должен превышать десять рабочих дней со дня создания комиссии.

При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению расследования в установленные сроки, сроки расследований могут быть продлены протокольным решением комиссии на десять рабочих дней не более двух раз.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

2. Несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, о которых не было своевременно сообщено в территориальные подразделения, расследуются по заявлению пострадавшего или его полномочного представителя в течение десяти рабочих дней со дня регистрации заявления.

3. В каждом случае расследования комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и при возможности объяснения от пострадавшего.

4. Категорически запрещается без согласия председателя комиссии по специальному расследованию проведение опроса свидетелей, очевидцев, а также параллельных расследований данного несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, кем-либо или иной комиссией в дни работы официально назначенной комиссии.

5. На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, определяет связь несчастного случая с производственной деятельностью работодателя и, соответственно, объяснялось ли пребывание пострадавшего на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, или как несчастный случай, не связанный с трудовой деятельностью, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, и меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

6. Расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, с тяжелым или со смертельным исходом, группового несчастного случая, происшедшего одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших и группового случая острого отравления работников оформляется актом специального расследования по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

7. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших в результате аварий транспортных средств, проводится на основании материалов расследования уполномоченного органа по обеспечению безопасности дорожного движения.

8. Уполномоченный орган по обеспечению безопасности дорожного движения в пятидневный срок со дня транспортного происшествия по требованию председателя комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, обязан представить копии материалов расследования.

9. Условия работы комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, на режимных объектах определяются с учетом особенностей доступа для нахождения на этих объектах.

10. Завершение поиска пострадавшего (пострадавших), пропавшего (пропавших) в результате взрыва, аварий, разрушений, пожара и других случаев на объектах организации, определяется комиссией по специальному расследованию на основании заключения руководителя аварийно-спасательной службы или формирования и специалистов-экспертов.

См. также: Правила расследования случаев инфекционных и паразитарных, профессиональных заболеваний и отравлений населения

Статья 190. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и их учет

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. Каждый несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью и вызвавший у работника (работников) потерю трудоспособности в соответствии с медицинским заключением (рекомендацией), подлежит расследованию.

Несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с тяжелым, со смертельным исходом и групповые несчастные случаи подлежат специальному расследованию.

Формы актов расследования, специального расследования и формы актов о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, профессиональном заболевании устанавливаются уполномоченным государственным органом по труду.

Пункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2. 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.

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».

См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 7 августа 2023 года № ЖТ-2023-01387062 «Касаемо процентного соотношения вины работника и работодателя в акте о несчастном случае»

Пункт 3 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

3. 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.

Пункт 4 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4. 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;

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.06.25 г. № 196-VIII (введен в действие с 1 января 2026 г.) (см. стар. ред.)

2) соответствующим вышестоящим государственным инспектором труда или судом в случае разногласия между работодателем, работником и нижестоящим государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному контролю и 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.

В пункт 5 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

5. Материалы расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, наряду с актом расследования должны содержать:

1) сведения о прохождении пострадавшим обучения и инструктирования по охране труда, а также предварительных и периодических медицинских осмотров;

2) протоколы опросов по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду, и объяснения очевидцев происшествия, а также должностных лиц, ответственных за соблюдение требований безопасности и охраны труда;

3) планы, схемы и фотоснимки места происшествия;

4) выписки из инструкций, положений, приказов и других актов, регламентирующих требования безопасности и охраны труда, обязанности и ответственность должностных лиц за обеспечение здоровых и безопасных условий труда на производстве и другие;

5) медицинское заключение о характере и тяжести повреждения здоровья пострадавшего (причине смерти);

6) результаты лабораторных и других исследований, экспериментов, экспертизы, анализов и другие;

В подпункт 7 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

7) заключение (при его наличии) государственного инспектора труда;

Подпункт 8 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

8) сведения о материальном вреде, причиненном работодателю;

Подпункт 9 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

9) приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам его семьи) вреда, причиненного здоровью, и привлечении к ответственности должностных лиц, виновных за допущенный случай;

10) перечень прилагаемых документов.

В случае отсутствия указанных в настоящем пункте материалов в акте расследования несчастного случая отражается соответствующая информация с указанием причин.

В пункт 6 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 21.12.23 г. № 49-VIII (введен в действие с 1 января 2024 г.) (см. стар. ред.)

6. По окончании расследования каждого несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в соответствии с материалами расследования работодатель не позднее трех рабочих дней обязан оформить акт о несчастном случае и направить его в электронном формате в уполномоченный государственный орган по труду в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду.

7. Акт профессионального заболевания по установленной форме заполняется работодателем на основании заключения экспертной профпатологической комиссии.

В пункт 8 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 8 июня 2024 г.) (см. стар. ред.)

8. Акт о несчастном случае заполняется и подписывается руководителями службы безопасности и охраны труда и подразделения организации, представителем работников организации в случаях отравления, также подписывается представителем государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Акт о несчастном случае утверждается работодателем и заверяется печатью организации (при наличии).

9. Не позднее трех рабочих дней после завершения расследования один экземпляр акта о несчастном случае выдается пострадавшему или его доверенному лицу, кроме того, направляется:

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

В подпункт 2 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

2) в территориальное подразделение на бумажном и электронном носителях;

3) в государственный орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения в случае отравления.

Пункт 10 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

10. Копии материалов специального расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, передаются работодателем в территориальное подразделение. 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 дней.

11. Пострадавший или представитель работников имеет право на ознакомление со всеми материалами расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, и осуществление необходимых выписок.

12. Каждый оформленный актом несчастный случай заносится работодателем в журнал регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и иных повреждений здоровья на производстве. Ведение журнала производится по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду. Первичные статистические данные о временной нетрудоспособности и производственном травматизме представляются в соответствии со статистической методологией, утвержденной уполномоченным органом в области государственной статистики.

В пункт 13 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 06.04.24 г. № 71-VIII (введен в действие с 8 июня 2024 г.) (см. стар. ред.)

13. Материалы расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в электронном или бумажном виде подлежат хранению в организации (работодателем) в течение сорока пяти лет, в случае ее ликвидации материалы расследования несчастного случая в обязательном порядке должны быть переданы в государственный архив по месту ее деятельности.

В пункт 14 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

14. О несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель или его представитель сообщает в соответствующее территориальное подразделение, а о страховых случаях - в страховую организацию.

РАЗДЕЛ 5. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Глава 21. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Статья 191. Осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

1. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют государственные инспекторы труда.

2. К государственным инспекторам труда относятся:

1) Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан - должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду;

2) главные государственные инспекторы труда - должностные лица уполномоченного государственного органа по труду;

В подпункт 3 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

3) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы - руководитель территориального подразделения области, города республиканского значения, столицы;

В подпункт 4 внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)

4) государственные инспекторы труда - должностные лица территориального подразделения области, города республиканского значения, столицы.

3. Государственные инспекторы труда при исполнении служебных обязанностей охраняются законом и руководствуются Конституцией Республики Казахстан, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

4. Лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

Пункт 5 изложен в редакции Закона РК от 24.05.18 г. № 156-VI (см. стар. ред.)

5. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме проверки и профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан, если иное не предусмотрено международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

6. Исключен в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI *(см. стар. ред.)*

См.: Совместный приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1022 и Министра национальной экономики Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 801 «Об утверждении Критериев

оценки степени риска и проверочных листов за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан»

Статья 192. Принципы деятельности и основные задачи государственной инспекции труда

Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами государственной инспекции труда являются:

1) обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

2) обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;

3) рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 193. Права государственных инспекторов труда

При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан государственные инспекторы труда имеют право:

Подпункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1) беспрепятственно посещать работодателей в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

2) исключен в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI *(см. стар. ред.)*

3) запрашивать и получать от работодателей, работников (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения возложенных на них функций;

4) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, а также составлять протоколы и постановления об административных правонарушениях, налагать административные взыскания;

5) давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;

Подпункт 6 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

6) 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;

7) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;

8) исключен в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI *(см. стар. ред.)*

9) расследовать в установленном порядке несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью;

В подпункт 10 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

10) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на отстранение от работы работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, не прошедших обучение, инструктирование, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, а также на привлечение виновных лиц к ответственности;

В подпункт 11 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

11) 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;

12) участвовать в проверке знаний по безопасности и охране труда;

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 2 февраля 2021 года на вопрос от 28 января 2021 года № 664589 (dialog.egov.kz) «О проведении обучения и проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда»

В подпункт 13 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 20.04.23 г. № 226-VII (введен в действие с 1 июля 2023 г.) (см. стар. ред.)

13) проводить проверку на предмет соблюдения работодателями порядка и условий привлечения иностранной рабочей силы, установленных законодательством Республики Казахстан в области миграции населения;

14) исключен в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI *(см. стар. ред.)*

15) взаимодействовать с гражданами и представителями работников при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

16) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

Статья 194. Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда обязаны:

1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;

2) своевременно и качественно проводить проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан;

3) информировать работодателей (их представителей) о выявленных нарушениях трудового законодательства Республики Казахстан в целях принятия мер по их устранению;

4) своевременно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан;

5) выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства Республики Казахстан, давать рекомендации по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав;

6) принимать участие в расследованиях несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью;

7) осуществлять сбор, анализ и обобщение причин нарушений трудового законодательства, участвовать в разработке и принятии мер по реализации мероприятий, направленных на усиление работы по предупреждению нарушений трудового законодательства Республики Казахстан;

8) не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие им известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

9) проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 195. Акты государственного инспектора труда

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. По результатам проверки государственный инспектор труда в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан составляет акт о результатах проверки.

В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:

В подпункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); Законом РК от 26.06.20 г. № 349-VI (см. стар. ред.)

1) предписание:

об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан;

о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах для предотвращения возникновения травмоопасных и аварийных ситуаций;

о приостановлении (запрещении) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов или деятельности в целом;

о выплате работодателем заработной платы.

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

2) протокол об административном правонарушении;

3) постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении;

4) постановление по делу об административном правонарушении;

5) заключение государственного инспектора труда.

В пункт 2 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 26.06.20 г. № 349-VI (см. стар. ред.)

2. Акты государственного инспектора труда являются правовыми мерами воздействия на нарушения работодателями и должностными лицами требований трудового законодательства Республики Казахстан с учетом требований пункта 3 статьи 198

настоящего Кодекса. Акты составляются в двух экземплярах, один из которых под роспись вручается работодателю.

3. Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами.

4. Форма актов государственного инспектора труда утверждается уполномоченным государственным органом по труду.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 30 ноября 2020 года на вопрос от 20 ноября 2020 года № 653262 (dialog.egov.kz) «О приказе, которым должен руководствоваться инспектор труда при составлении актов в ходе внеплановой проверки»

Статья 196. Взаимодействие государственной инспекции труда с другими государственными органами и организациями

1. Государственная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими государственными органами надзора и контроля, с представителями работников, общественными объединениями, другими организациями.

2. Государственные органы обязаны оказывать содействие государственному инспектору труда в выполнении задач по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Статья 197. Исключена в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI *(см. стар. ред.)*

Статья 198. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда, осуществляющего государственный контроль

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 26.06.20 г. № 349-VI (см. стар. ред.)

1. В случае нарушения прав и законных интересов работодателя при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан работодатель вправе обжаловать действия (бездействие) государственного инспектора труда вышестоящему государственному инспектору и (или) в суд в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, с учетом требований пункта 3 настоящей статьи.

2. Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан или главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы вправе до вынесения решения по заявлению (жалобе) физических и (или) юридических лиц на действия (бездействие) или акты приостановить исполнение, отменить либо отозвать акты нижестоящего государственного инспектора труда.

Статья дополнена пунктом 3 в соответствии с Законом РК от 26.06.20 г. № 349-VI)

3. Предписание о выплате работодателем заработной платы может быть обжаловано вышестоящему государственному инспектору труда или в суд в течение десяти рабочих дней со дня получения предписания.

В случае неисполнения предписания в установленный государственным инспектором труда срок и после истечения срока на обжалование, если оно не было обжаловано, предписание не позднее трех рабочих дней по истечении указанных сроков направляется на принудительное исполнение в соответствующий орган юстиции либо в региональную палату частных судебных исполнителей по территориальности в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей».

Со дня поступления жалобы на предписание вышестоящий государственный инспектор труда принимает соответствующее решение по жалобе в течение десяти рабочих дней.

В случае обжалования предписания в судебном порядке оно не позднее трех рабочих дней со дня вступления судебного акта в законную силу направляется на принудительное исполнение в соответствующий орган юстиции либо в региональную палату частных судебных исполнителей по территориальности в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей».

Статья 199. Исключена в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI *(см. стар. ред.)*

В статью 200 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 24.05.18 г. № 156-VI (см. стар. ред.); изложена в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.); внесены изменения в соответствии Законом РК от 08.07.24 г. № 116-VIII (введен в действие с 21 июля 2024 г.) (см. стар. ред.)
См. изменения в статью 200 - Закон РК от 09.01.26 г. № 256-VIII (вводится в действие с 11 июля 2026 г.)

Статья 200. Декларирование деятельности работодателя

Декларирование деятельности работодателя осуществляется территориальным подразделением 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.
См.: Правила декларирования деятельности работодателя

Глава 22. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

Статья 201. Внутренний контроль по безопасности и охране труда

В пункт 1 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. 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 профессионального риска и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

2. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране

труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.

Статья 202. Механизм осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда

1. В целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников работодатель создает службу безопасности и охраны труда, которая подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 ноября 2020 года на вопрос от 20 ноября 2020 года № 653197 (dialog.egov.kz) «Служба безопасности и охраны труда должна создаваться только виде обособленного структурного подразделения организации», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 8 февраля 2021 года на вопрос от 12 января 2021 года № 661484 (dialog.egov.kz) «При численности работников в организациях от 101 до 250 единиц норматив численности работников службы охраны труда составляет 3 единицы», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 28 мая 2021 года на вопрос от 21 мая 2021 года № 686320 (dialog.egov.kz) «Необходимо ли организации, не осуществляющей производственную деятельность, создавать службу безопасности и охраны труда», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 28 мая 2021 года на вопрос от 21 мая 2021 года № 686320 (dialog.egov.kz) «Необходимо ли организации, не осуществляющей производственную деятельность, создавать службу безопасности и охраны труда», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 21 февраля 2022 года на вопрос от 9 февраля 2022 года № 726137 (dialog.egov.kz) «Необходимо ли создавать службу безопасности и охраны труда в филиале»

2. Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации разрабатывается уполномоченным государственным органом по труду.

3. Работодатель с численностью работников до пятидесяти человек вводит должность специалиста по безопасности и охране труда с учетом специфики деятельности либо обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда возлагает на другого специалиста.

4. Служба безопасности и охраны труда или специалист, указанный в пункте 3 настоящей статьи, вправе:

1) беспрепятственно посещать и осматривать производственные, бытовые и другие помещения;

2) осуществлять контроль за разработкой и выполнением профилактических мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в структурных подразделениях организации;

3) выдавать работникам структурных подразделений организации обязательные для выполнения указания о принятии мер по устранению выявленных нарушений по безопасности и охране труда.

5. Служба безопасности и охраны труда или специалист, указанный в пункте 3 настоящей статьи, обязаны:

1) ежемесячно проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации, разрабатывать мероприятия по предупреждению и включать их в электронные базы данных организации для постоянного хранения;

Подпункт 2 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

2) организовать обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда;

3) обеспечивать соблюдение порядка расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

6. Организация безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства может осуществляться на договорной основе с физическими или юридическими лицами.

Статья 203. Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях

Пункт 1 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

1. 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.

См.: Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 22 февраля 2019 года (enbek.gov.kz) «О создании производственного совета по безопасности и охране труда и его составе», Ответ Министра труда и социальной защиты населения РК от 18 ноября 2021 года на вопрос от 3 ноября 2021 года № 712852 (dialog.egov.kz) «Создание производственного совета не является обязанностью работодателя»

2. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников.

В пункт 3 внесены изменения в соответствии с Законом РК от 15.02.23 г. № 199-VII (введен в действие с 18 апреля 2023 г.) (см. стар. ред.)

3. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и представителей работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.

Пункт 4 изложен в редакции Закона РК от 04.05.20 г. № 321-VI (см. стар. ред.)

4. 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.

5. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

Глава 23. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 204. Порядок введения в действие настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс вводится в действие с 1 января 2016 года.

См: Письмо Генеральной прокуратуры от 19 января 2016 года № 2-010721-16-03143 «Возможность применения норм (которые отсутствовали в ранее действовавшем Трудовом кодексе) к трудовым отношениям, возникшим до введения в действие Кодекса»

2. Установить, что с 1 января 2017 года:

1) подпункт 64) пункта 1 статьи 1 действует в следующей редакции:

«64) специализированные организации по проведению аттестации производственных объектов - организации, осуществляющие деятельность по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда, обладающие квалифицированными кадрами и имеющие в своем составе испытательные лаборатории, аккредитованные в соответствии с законодательством Республики Казахстан;»;

2) подпункт 4) пункта 1 статьи 26 действует в следующей редакции:

«4) с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства, выданной в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам миграции населения, иностранным работникам, либо до получения разрешения трудовому иммигранту, выдаваемого органами внутренних дел в порядке, установленном Министерством внутренних дел Республики Казахстан, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;»;

3) подпункт 6) пункта 1 статьи 30 действует в следующей редакции:

«6) в пределах устанавливаемых законодательством Республики Казахстан сроков осуществления трудовой деятельности иностранными работниками, прибывающими для самостоятельного трудоустройства, выданных местным исполнительным органом разрешений на привлечение иностранной рабочей силы либо выданного органами внутренних дел разрешения трудовому иммигранту;»;

4) подпункт 1) пункта 1 статьи 57 действует в следующей редакции:

«1) при отзыве местными исполнительными органами разрешения на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство;»;

5) подпункт 3) статьи 60 действует в следующей редакции:

«3) заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке справок о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства либо разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;».

3. Признать утратившими силу со дня введения в действие настоящего Кодекса:

1) Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2007 г., № 9, ст. 65; № 19, ст. 147; № 20, ст. 152; № 24, ст. 178; 2008 г., № 21, ст. 97; № 23, ст. 114; 2009 г., № 8, ст. 44; № 9-10, ст. 50; № 17, ст. 82; № 18, ст. 84; № 24, ст. 122, 134; 2010 г., № 5, ст. 23; № 10, ст. 48; № 24, ст. 146, 148; 2011 г., № 1, ст. 2, 3; № 11, ст. 102; № 16, ст. 128; 2012 г., № 3, ст. 26; № 4, ст. 32; № 5, ст. 41; № 6, ст. 45; № 13, ст. 91; № 14, ст. 92; № 15, ст. 97; № 21-22, ст. 123; 2013 г., № 2, ст. 13; № 3, ст. 15; № 7, ст. 36; № 9, ст. 51; № 10-11, ст. 56; № 14, ст. 72, 75; № 15, ст. 78, 81; № 16, ст. 83; № 23-24, ст. 116; 2014 г., № 2, ст. 10; № 7, ст. 37; № 8, ст. 44, 49; № 11, ст. 67; № 14, ст. 84; № 16, ст. 90; № 19-I, 19-II, ст. 96; № 21, ст. 122; № 23, ст. 143; 2015 г., № 1, ст. 2; № 3, ст. 13; № 7, ст. 33; № 8, ст. 45; № 10, ст. 50; № 11, ст. 56; № 14, ст. 72; № 15, ст. 78);

2) Закон Республики Казахстан от 15 мая 2007 года «О введении в действие Трудового кодекса Республики Казахстан» (Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2007 г., № 9, ст. 66).

Источник: Информационная система "ПАРАГРАФ"
Документ: Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.01.2026 г.)
Статус документа: действующий. Дата: 01.01.2016 г.

Президент
Республики Казахстан

Н. НАЗАРБАЕВ

Астана, Акорда, 23 ноября 2015
№ 414-V ЗРК