

## Трудовой кодекс Республики Казахстан

Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК

Примечание РЦПИ!

Вводится в действие с 01.01.2016.

ОГЛАВЛЕНИЕ

### ОБЩАЯ ЧАСТЬ

#### РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

##### Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

###### 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;

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;

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;

10) простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера;

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;

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

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;

18) уполномоченный государственный орган по труду – центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

19) местный орган по инспекции труда – структурное подразделение местных исполнительных органов области, города республиканского значения, столицы, осуществляющее в пределах соответствующей административно-территориальной единицы полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

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;

22) отношения, непосредственно связанные с трудовыми, – отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения 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;

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

28) трудовые обязанности – обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, 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;

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;

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;

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;

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;

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;

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

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;

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;

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

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 неустраняемых 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;

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

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;

62) производственная необходимость – выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения временно отсутствующего работника;

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;

**Примечание РЦПИ!**

**Порядок введения в действие подпункта 64) пункта 1 см. п. 2 статьи 204 Кодекса РК от 23.11.2015 № 414-V.**

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 лаборатории по лабораторным и инструментальным исследованиям факторов производственной среды и условий труда или заключившие договоры с организациями, имеющими такие лаборатории;

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;

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

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);

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;

75) дисциплинарное взыскание – мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемого работодателем за совершение дисциплинарного проступка;

76) дисциплинарный проступок – нарушение работником трудовой дисциплины, а также ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

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);

81) уведомление – письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий);

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.

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.

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.

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, а также принадлежности к общественным объединениям.

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.

#### **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:

вследствие приговора суда, 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.

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

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.

#### **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.

3. Условия соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

#### **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.

#### **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.

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.

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 работников, после чего работодатель вправе принять акт.

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 местный орган по инспекции труда 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.

### **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) определяет размеры социального пособия по временной нетрудоспособности;

3) утверждает Типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству;

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

5) заключает генеральное соглашение с республиканскими объединениями работодателей

и республиканскими объединениями работников;

6) устанавливает порядок принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами;

7) выполняет иные функции, возложенные на него Конституцией, законами Республики Казахстан и актами Президента Республики Казахстан.

**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;

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, а также координирует деятельность и осуществляет проверку деятельности местного органа по инспекции труда;

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

4) запрашивает необходимую информацию от местных органов по инспекции труда по вопросам трудовых отношений;

5) согласовывает назначение главного государственного инспектора труда области, города республиканского значения, столицы;

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;

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

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

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);

12) осуществляет регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на уровне области (города республиканского значения, столицы);

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;

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;

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;

23) определяет порядок поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего;

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;

27) утверждает список работ, на которых запрещается применение труда женщин, 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;

30) определяет порядок и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников;

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;

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

34) утверждает по согласованию с центральным уполномоченным органом по бюджетному планированию нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-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;

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;

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

**Сноска. Статья 16 с изменениями, внесенными Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

#### **Статья 17. Компетенция местного органа по инспекции труда**

Местный орган по инспекции труда:

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

2) осуществляет мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями;

3) проводит анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений и разрабатывает предложения по их профилактике;

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

5) проводит проверку знаний лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда у работодателей;

6) участвует в составе приемочной комиссии по приемке в эксплуатацию объектов производственного назначения;

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

8) рассматривает обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам безопасности и охраны труда;

9) осуществляет мониторинг аттестации производственных объектов по условиям труда;

10) разрабатывает и утверждает графики проверок в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан;

11) представляет в уполномоченный государственный орган по труду периодические отчеты, а также результаты мониторинга состояния безопасности и охраны труда на базе информационной системы по охране труда и безопасности;

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

13) представляет необходимую информацию по трудовым отношениям в уполномоченный государственный орган по труду;

14) осуществляет декларирование деятельности работодателя.

## **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;
- 2) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающих в сельской местности;
- 3) осуществляют регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне;
- 4) согласовывают проведение забастовок в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, организации, обеспечивающие снабжение водой, электроэнергией, теплом);
- 5) заключают региональные (областные, городские, районные) соглашения с региональными объединениями 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**

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.

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.

### **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:

- 1) заключение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом;
- 2) требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;
- 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;
- 8) объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, 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;
- 10) возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых 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;
- 15) равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- 16) обращение за разрешением 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;

20) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда 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.

2. Работник обязан:

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

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.

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

### **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;

3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;

4) создавать и вступать в объединения 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;

10) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с настоящим Кодексом;

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

12) на обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном 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;
- 6) знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;
- 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;
- 15) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- 16) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- 17) обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
- 18) предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- 19) принимать меры по предотвращению 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;
- 22) беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, 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) обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;

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.

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.

##### **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.

##### **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;

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;

##### **Примечание РЦПИ!**

Порядок введения в действие подпункта 4) пункта 1 см. п. 2 статьи 204 Кодекса РК от 23.11.2015 № 414-V.

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 иностранным работником до получения разрешения на трудоустройство в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан, 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.

Положение настоящего подпункта не распространяются на иностранного работника государственного органа;

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;

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;

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

2. Не допускается трудоустройство:

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) которых принадлежат им, а также юридических лицах, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежит указанным дочерним организациям, лица в течение одного года после прекращения им государственной службы, если за последний год перед прекращением государственной службы в период выполнения государственных функций указанное лицо в силу своих должностных полномочий непосредственно осуществляло контроль в форме проверок деятельности данной коммерческой организации либо деятельность данной коммерческой организации была непосредственно связана с указанным лицом в соответствии с его компетенцией;

2) в государственные предприятия на праве хозяйственного ведения, национальные управляющие холдинги, национальные институты развития, национальные холдинги и национальные компании, а также их дочерние организации на должность, связанную с исполнением управленческих функций, лица, ранее совершившего коррупционное преступление;

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;

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

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

#### **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.

#### **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;

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

3) место выполнения работы;

4) срок трудового договора;

5) дату начала работы;

6) режим рабочего времени и времени отдыха;

7) размер и иные условия оплаты труда;

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.

2. Заключаемый с инвалидом трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочих мест с учетом их 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.

#### **Статья 30. Срок трудового договора**

1. Трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных

подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта.

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) письменно 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.

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

При продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;

- 3) на время выполнения определенной работы;
- 4) на время замещения временно отсутствующего работника;
- 5) на время выполнения сезонной работы;

**Примечание РЦПИ!**

**Порядок введения в действие подпункта 6) пункта 1 см. п. 2 статьи 204 Кодекса РК от 23.11.2015 № 414-V.**

6) в пределах устанавливаемых законодательством Республики Казахстан сроков разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, иностранному работнику на трудоустройство, выданных местным исполнительным органом, либо разрешения трудовому мигранту, выданного органами внутренних дел.

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.

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 срок до принятия решения учредителями, собственником имущества юридического лица или уполномоченного им лица (органа) либо уполномоченного органа юридического лица об избрании (назначении, утверждении в должности) нового руководителя, либо того же лица, если иной срок продления не определен указанным решением.

5. С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 настоящей статьи.

**Сноска. Статья 30 с изменением, внесенным Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

### **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.

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

### **Статья 32. Документы, необходимые для заключения трудового договора**

1. Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:

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

Оралманы представляют удостоверение оралмана, выданное местными исполнительными органами;

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

3) документ об образовании, квалификации, 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).

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 лиц представляет справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении уголовного правонарушения: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности, половой неприкосновенности, экстремистские или террористические преступления, торговлю людьми.

3. При поступлении на гражданскую службу, на работу в государственные предприятия на праве хозяйственного ведения, национальные управляющие холдинги, национальные институты развития, национальные холдинги и национальные компании, а также их дочерние организации на должность, связанную с исполнением управленческих функций, лицо представляет справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления.

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.

6. Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные пунктом 1

настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

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.

### **Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора**

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.

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.

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.

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.

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.

### **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;
- 3) выписки из актов работодателя, подтверждающих возникновение и прекращение трудовых отношений на основе заключения и прекращения трудового договора;
- 4) выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;
- 5) послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный работодателем, заверенный печатью организации (при ее наличии);
- 6) выписки из единого накопительного пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносах;
- 7) сведения из Государственного фонда социального страхования о произведенных социальных отчислениях;
- 8) архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника.

### **Статья 36. Условие об испытательном сроке в трудовом договоре**

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 начала действия трудового договора.

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.

#### **Статья 37. Результат испытания при приеме на работу**

1. При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

2. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не уведомила 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.

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

#### **Статья 39. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем**

1. Работодатель обязан письменно 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.

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

#### **Статья 40. Прикомандирование работника к другому юридическому лицу**

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

В целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников:

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

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

2. Перечень должностей и численность прикомандированных работников устанавливаются

письменным соглашением между юридическими лицами в зависимости от целей прикомандирования.

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

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

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

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

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

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

7. В случае нарушения прикомандированным работником трудовой дисциплины юридическое лицо, к которому он прикомандирован, в течение трех рабочих дней уведомляет работодателя прикомандированного работника с представлением подтверждающих документов для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

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

#### **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.

#### **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. 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 более легкую работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах.

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

#### **Статья 44. Временный перевод на другую работу беременных женщин**

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

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

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

#### **Статья 45. Перемещение работника на другое рабочее место.**

##### **Изменение наименования должности (работы)**

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, обусловленных трудовым договором.

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.

2. Работодатель обязан письменно 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.

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

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.

#### **Статья 47. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности работодателя,**

**смене собственника акций (долей участия)  
юридического лица, реорганизации работодателя  
– юридического лица**

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

**Статья 48. Отстранение от работы**

1. В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

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

1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;

2) не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;

3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;

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

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

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

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

4. На период отстранения от работы работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности.

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

6. Заработная плата сохраняется за работником в случае его незаконного отстранения работодателем 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.

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

#### **Статья 51. Порядок прекращения трудового договора по истечении срока**

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

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

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

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).

#### **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;

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

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

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

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

7) отрицательного результата работы в период испытательного срока;

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

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);

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

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

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;

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

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

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

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

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;

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

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;

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

24) достижения работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом

ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;

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

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.

**Сноска. Статья 52 с изменением, внесенным Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

### **Статья 53. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

1. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, обязан письменно 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 Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике 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 работников.

2. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, работодатель обязан письменно 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;
- 3) письменное 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.

6. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 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.

7. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 9) и 10) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно быть подтверждено медицинским заключением.

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

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

9. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора, с выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя.

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 письмом с уведомлением.

**Сноска. Статья 53 с изменением, внесенным Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

#### **Статья 54. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

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 статьи 52 настоящего Кодекса.

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-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

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

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

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

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

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

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**

1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя письменно 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.

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

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

4. В течение срока уведомления, предусмотренного настоящей статьей, уведомление может быть отозвано по соглашению сторон.

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:

**Примечание РЦПИ!**

**Порядок введения в действие подпункта 1) пункта 1 см. п. 2 статьи 204 Кодекса РК от 23.11.2015 № 414-V.**

1) при отзыве местными исполнительными органами разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство;

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;

6) при призыве (поступлении) работника на срочную воинскую службу, службу в правоохранительные и специальные государственные органы со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок.

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;
- 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.

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

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.

**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;

**Примечание РЦПИ!**

**Порядок введения в действие подпункта 3) пункта 1 см. п. 2 статьи 204 Кодекса РК от 23.11.2015 № 414-V.**

3) заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке разрешений иностранному работнику на трудоустройство либо на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

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.



### **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.

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

### **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.

### **Статья 64. Дисциплинарные взыскания**

1. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса.

2. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается.

### **Статья 65. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

1. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.

2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление 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.

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 письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

#### **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.

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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

4. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

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.

2. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.

#### **Статья 68. Нормальная продолжительность рабочего времени**

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

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.

#### **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.

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.

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

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

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.

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

#### **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.

3. Пятидневная или шестидневная рабочая недели устанавливаются работодателем в соответствии с условиями трудового и коллективного договоров или актом работодателя.

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.

#### **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.-

3. Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее чем за десять календарных дней до введения их в действие.

4. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

#### **Статья 74. Работа в режиме гибкого рабочего времени**

1. В целях сочетания социально-бытовых и иных личных потребностей работников с интересами производства для работников может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

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.

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.

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.

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.

8. Не допускается применение суммированного учета рабочего времени для работников-инвалидов первой группы.

Не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени работникам-инвалидам второй и третьей групп, если такой режим запрещен им на основании заключения экспертной профпатологической комиссии.

#### **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.

3. Привлечение к работе в ночное время работников-инвалидов 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;
- 2) работников, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати 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:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

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;
- 3) инвалиды.

#### **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.

2. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

3. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы в случаях, предусмотренных подпунктами 1) и 4) пункта 2 статьи 77 настоящего Кодекса.

#### **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.

3. Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются актом работодателем.

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.

#### **Статья 82. Внутрисменные и специальные перерывы**

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.

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.

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.

2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

3. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной 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).

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**

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 статьями 86 настоящего Кодекса, и работников, работающих по графику сменности (графику вахт).

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.

3. В целях рационального использования рабочего времени в период праздничных дней, а также в выходные дни, предусмотренные пунктом 5 статьи 84 настоящего Кодекса, Правительство Республики Казахстан 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.

4. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, 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.

Период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

6. Предоставление отпуска оформляется актом работодателя.

**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**

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;

2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней.

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, falling on 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.

**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.

2. Рабочий год составляет двенадцать календарных месяцев, исчисленных с первого дня работы работника.

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 двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника.

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.

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.

6. Предоставление отпуска, перенос либо отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляются актом работодателя.

**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.

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.

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.

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.

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

#### **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.

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).

#### **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.

2. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

3. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

- 1) регистрации брака;
- 2) рождении ребенка;
- 3) смерти близких родственников;
- 4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

#### **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).

**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.

2. Беременная женщина с даты, указанной в листке временной нетрудоспособности, дающем право на отпуск по беременности и родам, оформляет его путем представления листка временной нетрудоспособности, подтверждающего право на данный вид отпуска. Отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов, и продолжительности работы у работодателя.

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.

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 на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

**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).

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.

3. На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется место работы (должность).

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 предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

## **Глава 8. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

### **Статья 101. Нормирование труда**

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.

2. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом 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.

7. Типовые нормы и нормативы по труду разрабатываются и утверждаются отраслевыми ассоциациями работодателей, единые и (или) межотраслевые типовые нормы и нормативы по труду для всех сфер деятельности утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан по согласованию с представителями работников в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке.

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.

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.

### **Статья 104. Установление минимального размера заработной платы**

1. Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, не должен быть ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени.

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.

### **Статья 105. Оплата труда работников, 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.

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.

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.

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.

#### **Статья 106. Почасовая оплата труда**

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, 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.

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.

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.

#### **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.

#### **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.

#### **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.

#### **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.

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;

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.

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.

**Сноска. Статья 111 с изменениями, внесенными Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

#### **Статья 112. Оплата времени простоя**

1. Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя – в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

2. Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

#### **Статья 113. Порядок и сроки выплаты заработной платы**

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 договором. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

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.

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

4. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

#### **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.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с письменным 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.

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.

### **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;

2) дуальное обучение – форма подготовки кадров, сочетающая обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающихся при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося;

3) договор о дуальном обучении – письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения производственного обучения и практики, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения производственной 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.

#### **Статья 117. Профессиональные стандарты и система квалификаций**

1. Национальная рамка квалификаций состоит из описания для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности.

Отраслевая рамка квалификаций классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции.

Профессиональный стандарт – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.

2. Разработка, введение, замена и пересмотр профессиональных стандартов производятся объединением работодателей на основе отраслевых рамок квалификаций и утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке.

2-1. Разработка, утверждение, замена и пересмотр профессиональных стандартов на услуги, оказываемые государственными юридическими лицами, осуществляются государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

3. Разработка и пересмотр национальной рамки квалификаций производятся уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченным органом в области образования и утверждаются республиканской комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

4. Разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций производятся уполномоченными государственными органами и объединениями работодателей соответствующих сфер деятельности и утверждаются отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

**Сноска. Статья 117 с изменением, внесенным Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

#### **Статья 118. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

1. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.

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.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с

договором обучения.

4. Договор обучения должен содержать:

- 1) указание на конкретную профессию, 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.

5. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

6. В соглашении, коллективном и (или) трудовом договорах могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

7. Работодатель содействует организациям образования, реализующим образовательные программы технического и профессионального образования, в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров.

8. Работодатели в соответствии с законодательством Республики Казахстан об образовании в качестве баз практик предоставляют места для прохождения профессиональной практики, создают безопасные условия и исполняют обязанности, предусмотренные договорами.

#### **Статья 119. Дуальное обучение**

Дуальное обучение осуществляется в соответствии с договором о дуальном обучении.

В период прохождения производственной практики на обучаемого распространяются правила трудового распорядка.

За время прохождения производственного обучения и 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 практику, распространяются требования по безопасности и охране труда.

### **Глава 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **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.

**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.

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.

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, которые входят в гарантированный объем бесплатной медицинской помощи в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

**Статья 123. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю**

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами работодателя.

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

3. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

4. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

5. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

6. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

7. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми

могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя.

8. Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях:

1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

2) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником 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 работнику в пользование;

5) нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;

6) в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах.

## **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).

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.

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

### **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.

### **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.

3. Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

4. Направление в командировку работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, а также работников-инвалидов допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом указанные работники вправе отказаться от направления в командировку.

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-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

**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.

**Сноска. Глава 11 дополнена статьей 127-1 в соответствии с Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

**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.

**Сноска. Глава 11 дополнена статьей 127-2 в соответствии с Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

**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.

**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**

1. Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в

порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя.

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

#### **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 подтверждаются 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.

2. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном 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.

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;

4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств;

5) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

5. Размеры социального пособия по временной нетрудоспособности определяются Правительством Республики Казахстан, порядок назначения и выплаты – уполномоченным государственным органом по труду.

Работодатели вправе устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия по временной нетрудоспособности, установленного законодательством Республики Казахстан.

## **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.

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

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

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.

2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междуменного отдыха.

Работодатель обеспечивает условиями пребывания работника на объекте производства работ, а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем.

3. К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, беременные женщины со сроком беременности двенадцать и более недель, инвалиды 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.

4. Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуменного 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.

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

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.

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.

3. Сроки письменного предупреждения 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.

#### **Статья 138. Дистанционная работа**

1. Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.

2. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником.

По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы).

3. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

#### **Статья 139. Гражданская служба**

1. Поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу.

2. Конкурс организуется и проводится государственным учреждением, казенным предприятием, имеющими вакантную должность.

3. Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя.

4. На гражданскую службу на должность, связанную с исполнением управленческих функций, не может быть принято лицо, ранее совершившее коррупционное преступление.

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.

9. Оплата труда гражданских служащих, содержащихся за счет государственного бюджета, определяется Правительством Республики Казахстан.

Специалистам в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, 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 и ветеринарии, являющихся гражданскими служащими и работающих в сельской местности, определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом.

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.

**Статья 140. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица**

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

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

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

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

4. Акт работодателя о приеме и прекращении трудового договора подписывается

лицом, уполномоченным на это решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица либо документами, утверждаемыми ими.

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

Порядок применения дисциплинарных взысканий к руководителю исполнительного органа юридического лица устанавливается актом работодателя, утвержденным решением учредителей, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителями, собственником лица (органа) или уполномоченным органом юридического лица с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан и 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. Регулирование труда работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской авиации**

Труд работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской и экспериментальной авиации, непосредственно связанному с безопасностью полетов, регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «Об использовании воздушного пространства Республики Казахстан и деятельности авиации» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые нормы продолжительности режима рабочего времени и времени отдыха, с учетом международных стандартов и нормативов в области гражданской авиации.

#### **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. Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан**

Труд государственных служащих, 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.

#### **Статья 144. Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы**

Труд лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов 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.

**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».

**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:

1) обязательности участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и 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.

3. Участниками комиссий являются:

1) на республиканском уровне – полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей;

2) на отраслевом уровне – полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, представители работодателей и работников;

3) на региональном уровне – полномочные представители местных исполнительных органов, представители работодателей и работников.

4. Полномочными представителями работников являются:

1) на республиканском уровне – республиканские объединения профессиональных союзов;

2) на отраслевом уровне – отраслевые профессиональные союзы;

3) на региональном уровне – территориальные объединения профессиональных союзов.

5. Полномочными представителями работодателей являются:

1) на республиканском уровне – представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан, республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения по малому предпринимательству, республиканских отраслевых объединений субъектов частного предпринимательства.

Представление от указанных союзов (ассоциаций) осуществляется на пропорциональной основе в зависимости от количества входящих в их состав республиканских общественных объединений;

2) на отраслевом уровне – представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан и (или) отраслевых организаций;

3) на региональном уровне – представители региональных палат;

на областном уровне – областные объединения субъектов частного предпринимательства, областное объединение по малому предпринимательству;

на городском, районном уровнях – городские, районные объединения по малому предпринимательству.

**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.

2. Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединение к ним 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. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на областном уровне, осуществляет уполномоченный государственный орган по труду.

3. Регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровнях, осуществляют местные исполнительные органы.

**Статья 152. Стороны, виды соглашений социального партнерства**

1. На республиканском уровне заключается генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями 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) о разработке и утверждении национальной рамки квалификаций;
- 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:

- 1) о порядке рассмотрения 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;
- 4) об основных принципах системы оплаты труда отрасли, в том числе установление: минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли; предельных значений межразрядных коэффициентов; единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 5) о порядке утверждения отраслевой рамки квалификации;
- 6) о порядке формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда;
- 7) о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров;
- 8) о порядке формирования, компетенции и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров;
- 9) о порядке формирования и деятельности координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций.

6. Региональными соглашениями должны предусматриваться положения о:

- 1) развитию социального партнерства и диалога в регионе;
- 2) порядке рассмотрения программных и стратегических документов региона;
- 3) мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- 4) содействию работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых



споров;

5) принятии мер, направленных на обеспечение занятости и сокращение уровня безработицы;

6) порядке формирования и 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.

3. Действие регионального соглашения распространяется на местные исполнительные органы, работодателей, работников и их представителей соответствующей административно-территориальной единицы.

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.

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 десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 4 настоящей статьи.

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

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.

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.

11. Работодатель обязан представить подписанный сторонами коллективный договор в местный орган по инспекции труда 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;

9) о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике 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;

3) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;

4) о гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение 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;

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 на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании;

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;

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.

**Сноска. Статья 157 с изменением, внесенным Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

**Статья 158. Сроки, сфера действия коллективного договора и ответственность сторон**

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.
2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.
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.
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**

### **Статья 159. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица.
2. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.
3. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре.
4. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.
5. Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан.
6. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия.
7. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.
8. В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд.
9. Стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.

### **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:

- 1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения

в суд – два месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

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

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

#### **Статья 161. Восстановление на работе работника**

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

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

### **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**

1. Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного 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.

2. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее трех рабочих дней, объединение 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**

1. Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются работодателем (объединением работодателей) при невозможности разрешения – в примирительной комиссии, при недостижении соглашения в ней – трудовым арбитражем, по

вопросам, неурегулированным им, – судами.

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 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 не менее двух третей участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав не менее двух третей подписей работников в поддержку выдвинутых им требований.

Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

3. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям 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.

5. Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвижению требований.

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.

#### **Статья 165. Примирительная комиссия**

1. Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением 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.

2. Работодатель, объединение 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.

4. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением 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**

1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.

2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости – другие лица.

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.

6. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи 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.

#### **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:

1) в течение пяти рабочих дней со дня получения требований работников, оформленных в соответствии с пунктом 3 статьи 164 настоящего Кодекса, информировать местный орган по инспекции труда о возникновении коллективного трудового спора с последующим еженедельным информированием о ситуации до окончательного его разрешения;

2) в течение дня информировать органы прокуратуры Республики Казахстан и местный орган по инспекции труда 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.

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 не менее двух третей 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.

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**

1. Работодатель, объединение 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:

- 1) представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными, профсоюзными, иными юридическими лицами, должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых требований;
- 2) получать от работодателя, объединения 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).

3. Для возобновления ранее приостановленной забастовки не требуется повторное рассмотрение спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель, объединение 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 176. Незаконные забастовки**

1. Забастовки признаются незаконными:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством Республики Казахстан о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Республики Казахстан, других воинских формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных и правоохранительных органах; в организациях, являющихся опасными производственными объектами; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, при несоблюдении условий, указанных в пункте 2 настоящей статьи;

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. В организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), забастовка производится в том случае, если сохраняются необходимые для населения перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения с местным исполнительным органом.

В непрерывно действующих производствах забастовка может проводиться только при условии обеспечения бесперебойной работы основного оборудования, механизмов.

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**

##### **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;
- 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.

#### **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.

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.

### **Глава 18. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ 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;

3) обращение в местный орган по инспекции труда 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;

7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8) сохранение средней 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;

3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное, послесменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, установленном 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.

#### **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;

4) направлять работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и актом работодателя.

2. Работодатель обязан:

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

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;

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

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;

5) **исключен Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования);**

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;

9) один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, 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;

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

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

15) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

16) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным органом по труду;

17) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания.

**Сноска. Статья 182 с изменением, внесенным Законом РК от 06.04.2016 № 483-V (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования);**

## **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.

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.

7. После завершения аттестации производственных объектов по условиям труда специализированная организация по проведению аттестации производственных объектов в течение десяти календарных дней направляет сведения о ее результатах 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.

4. Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника или падающих предметов, 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 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.

2. Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное и послесменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного и послесменного медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным органом в области здравоохранения.

### **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;

4) личного состава военизированных и иных специализированных 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.

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

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, деятельность которого связана с передвижением между объектами обслуживания, в том числе по заданию работодателя, а также во время командировки при исполнении трудовых обязанностей;

3) при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем;

4) на личном транспортном средстве при наличии письменного согласия работодателя на право использования его в служебных целях;

5) при совершении действий по собственной инициативе в интересах работодателя;

6) по пути следования работающих вахтовым методом с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспортном средстве, предоставленном работодателем.

3. Не подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, 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 и не связанных с интересом работодателя, 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.

4. Расследование случаев профессиональных заболеваний проводится работодателем совместно с государственным органом в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

5. Ответственные должностные лица организаций здравоохранения не позднее двух рабочих дней должны информировать работодателей и местный орган по инспекции труда 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.

б. Ответственность за организацию расследования и регистрацию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний на производстве несет работодатель.

**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:

- 1) в местный орган по инспекции труда;
- 2) в территориальное подразделение 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) страховой организации, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- 6) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай, и уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора в случаях, подлежащих специальному расследованию.

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.

**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.

4. Специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой в течение двадцати четырех часов местным органом по инспекции труда 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.

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 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:

1) при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших на опасных производственных объектах, а также в организациях электроэнергетической отрасли, - государственный инспектор по государственному 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.

#### **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.

2. Несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, о которых не было своевременно сообщено в местные органы по инспекции труда, 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.

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

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 органом по труду.

2. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования.

Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.

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

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 десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу.

4. Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, между работодателем, работником и государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному

надзору в области промышленной безопасности при случаях, происшедших на опасных производственных объектах, рассматриваются в порядке подчиненности соответствующим вышестоящим главным государственным инспектором труда и (или) в судебном порядке.

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

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;

7) заключение (при его наличии) главного государственного инспектора труда;

8) сведения о материальном ущербе, причиненном работодателю;

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

10) перечень прилагаемых документов.

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.

7. Акт профессионального заболевания по установленной форме заполняется работодателем на основании заключения экспертной профпатологической комиссии.

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).

Если работодатель – физическое лицо, то акт о несчастном случае заполняется и подписывается работодателем и заверяется нотариально.

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;

2) в местный орган по инспекции труда на бумажном и электронном носителях;

3) в государственный орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения в случае отравления.

10. Копии материалов специального расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, передаются работодателем в местный орган по инспекции труда. По окончании расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, копии

материалов специального расследования государственным инспектором труда направляются в семидневный срок в местный орган внутренних дел, 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.

13. Материалы расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, 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.

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 соответствующий местный орган по инспекции труда, 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;

3) главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы – руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;

4) государственные инспекторы труда – должностные лица местного органа по инспекции труда 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.

5. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме проверки и иных формах контроля.

6. Проверка осуществляется в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан, если иное не предусмотрено международными договорами,

ратифицированными Республикой Казахстан.

Проверки, проводимые государственными инспекторами труда в рамках расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, а также контроля за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, и иные формы контроля с посещением субъекта контроля проводятся без предварительного уведомления работодателя и не подлежат регистрации и учету в соответствии с законодательством Республики Казахстан о государственной правовой статистике и специальных учетах.

**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:

- 1) беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан;
- 2) осуществлять иные формы контроля с посещением субъекта контроля;
- 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;
- 6) приостанавливать (запрещать) деятельность организаций, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда на срок не более трех дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд;
- 7) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;
- 8) изымать для анализа образцы специальной одежды, используемые или обрабатываемые материалы и вещества, с уведомлением об этом работодателя (его представителя) и составлением соответствующего акта;
- 9) расследовать в установленном порядке несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью;
- 10) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на отстранение от работы работников, не прошедших обучение, инструктирование, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, а также на привлечение виновных лиц к ответственности;
- 11) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства

Республики Казахстан, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;

12) участвовать в проверке знаний по безопасности и охране труда;

13) проводить проверку на предмет соблюдения работодателями порядка и условий привлечения иностранной рабочей силы, установленных законодательством Республики Казахстан о занятости населения и законодательством Республики Казахстан в области миграции населения;

14) осуществлять контроль за полнотой и достоверностью ведения работодателем внутреннего контроля по безопасности и охране труда;

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**

1. В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Казахстан государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:

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

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



- 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.

2. Акты государственного инспектора труда являются правовыми мерами воздействия на нарушения работодателями и должностными лицами требований трудового законодательства Республики Казахстан. 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.

#### **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. Иные формы контроля с посещением субъекта контроля**

1. Посещение субъекта контроля – иная форма контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

2. Государственный инспектор труда при посещении субъекта контроля обязан предъявить:

- 1) служебное удостоверение;
- 2) при необходимости разрешение компетентного органа на посещение режимных объектов;
- 3) медицинский допуск, наличие которого необходимо для посещения объектов, выданный в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения.

3. Субъекты контроля при посещении государственным инспектором труда обязаны:

- 1) обеспечить беспрепятственный доступ государственного инспектора труда на территорию и в помещения посещаемого субъекта контроля;
- 2) с соблюдением требований по охране коммерческой, налоговой либо иной тайны предоставлять документы (сведения) на бумажных и электронных носителях либо их копии для приобщения к акту о результатах посещения в соответствии с задачами и предметом посещения;
- 3) сделать отметку о получении на втором экземпляре акта о результатах посещения;
- 4) обеспечить безопасность лиц, прибывших для посещения на объект, от вредных и (или) опасных производственных факторов воздействия в соответствии с установленными для данного объекта нормативами.

4. В случае воспрепятствования доступу государственного инспектора труда составляется протокол, который подписывается государственным инспектором труда, осуществляющим посещение, и уполномоченным лицом субъекта контроля.

5. Посещение осуществляется в рабочее время субъекта контроля, установленное правилами трудового распорядка.

6. Срок посещения субъекта контроля не должен превышать три рабочих дня.

7. По результатам посещения субъекта контроля государственным инспектором труда

составляется акт о результатах посещения в двух экземплярах с обязательным разъяснением субъекту контроля порядка устранения выявленных в результате посещения нарушений.

В акте о результатах посещения указываются:

1) дата, время и место составления акта;

2) наименование органа контроля;

3) фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) государственного инспектора труда, проводившего посещение;

4) наименование или фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) посещаемого субъекта контроля, должность представителя физического или юридического лица, присутствовавшего при посещении;

5) дата, место и период посещения;

6) сведения о результатах посещения, в том числе о выявленных нарушениях, об их характере;

7) сведения об ознакомлении или отказе в ознакомлении с актом представителя посещаемого субъекта контроля, а также лиц, присутствовавших при посещении, их подписи или отказ от подписи;

8) подпись государственного инспектора труда, проводившего посещение.

8. В случае наличия замечаний и (или) возражений по результатам посещения физическое лицо или руководитель юридического лица либо их представители излагают их в письменном виде.

Замечания и (или) возражения прилагаются к акту о результатах посещения, о чем делается соответствующая отметка.

9. Один экземпляр акта о результатах посещения вручается физическому лицу или руководителю юридического лица либо их представителям для ознакомления и принятия мер по устранению выявленных нарушений и других действий.

10. В целях устранения нарушений требований трудового законодательства Республики Казахстан в адрес субъекта контроля выносится предписание без возбуждения дела об административном правонарушении.

11. По выявленным в результате посещения нарушениям субъект контроля обязан не позднее десяти рабочих дней с момента получения предписания предоставить информацию о принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

12. Государственные инспекторы труда обязаны в книге учета посещений и проверок (при наличии) проверяемых субъектов произвести запись о проводимых действиях с указанием фамилий, должностей и данных, изложенных в акте.

13. В случае отсутствия нарушений требований, установленных законодательством Республики Казахстан, при посещении в акте о результатах посещения производится соответствующая запись, предписание не выдается.

14. При посещении субъекта контроля не требуются предварительное уведомление работодателя и регистрация в уполномоченном органе по правовой статистике и специальным учетам.

15. Посещение субъекта контроля осуществляется на основании критериев, утверждаемых совместно уполномоченным государственным органом по труду и уполномоченным органом по предпринимательству, и списков посещений субъекта контроля, формируемых на квартал (полугодие, год) по результатам проводимого анализа и оценки.

**Статья 198. Порядок обжалования решений, действий  
(бездействия) государственного инспектора  
труда, осуществляющего государственный  
контроль**

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.

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 199. Ведомственный учет**

Государственная инспекция по труду на постоянной и непрерывной основе обязана вести ведомственный учет количества проверок проверяемых субъектов (объектов) и иных форм контроля и надзора с посещением, а также выявленных нарушений в соответствии с проверочными листами и принятых к ним мер административного воздействия.

Сводные данные ведомственной отчетности ежемесячно размещаются на официальных интернет-ресурсах центральных и местных исполнительных органов.

#### **Статья 200. Декларирование деятельности работодателя**

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

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

Работодателям, деятельность которых признана соответствующей требованиям трудового законодательства Республики Казахстан, вручается сертификат доверия сроком на три года, который учитывается при формировании выборочных проверок и иных форм контроля с посещением субъекта контроля, установленных настоящим Кодексом.

### **Глава 22. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ**

#### **Статья 201. Внутренний контроль по безопасности и охране труда**

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 рисков 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.

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;

2) организовывать обучение, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников организации;

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**

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

2. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников.

3. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.

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

Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.

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.

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).

*Президент*

*Республики Казахстан*

*Н. НАЗАРБАЕВ*