

# Изменения в Трудовой кодекс РК от 4 мая 2020 года



**Динара Танашева**

Руководитель практики налоговых  
и юридических услуг в Казахстане  
и Центральной Азии



**Марина Гаипова**

Менеджер по трудовому праву  
Департамент налоговых и  
юридических услуг

# Аббревиатуры

---

РК	Республика Казахстан
ТК	Трудовой кодекс РК
КоАП	Кодекс РК «Об административных правонарушениях»
УК РК	Уголовный кодекс Республики Казахстан
МРП	Месячный расчетный показатель
ТД	Трудовой договор
ЕСУТД	Единая система учета трудовых договоров
ПР	Профессиональный риск
ЭЦП	Электронно-цифровая подпись
НБ РК	Национальный банк РК
Ф/П	Филиал(ы)/Представительство(а)

# Изменения и дополнения

---

4 мая  
2020 года

Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда»



вводятся в действие в течение 10 календарных дней после официального опубликования

Около 90 изменений и дополнений: новые статьи, изменения в статьи, корректировки редакционного характера



# ТК РК: Статья 1. Основные понятия

---

- 1 система управления охраной труда
- 2 единая система учета трудовых договоров
- 3 профессиональный риск (ПР)
- 4 управление ПР
- 5 оценка ПР
- 6 производственно-бытовые условия



# Акты работодателя

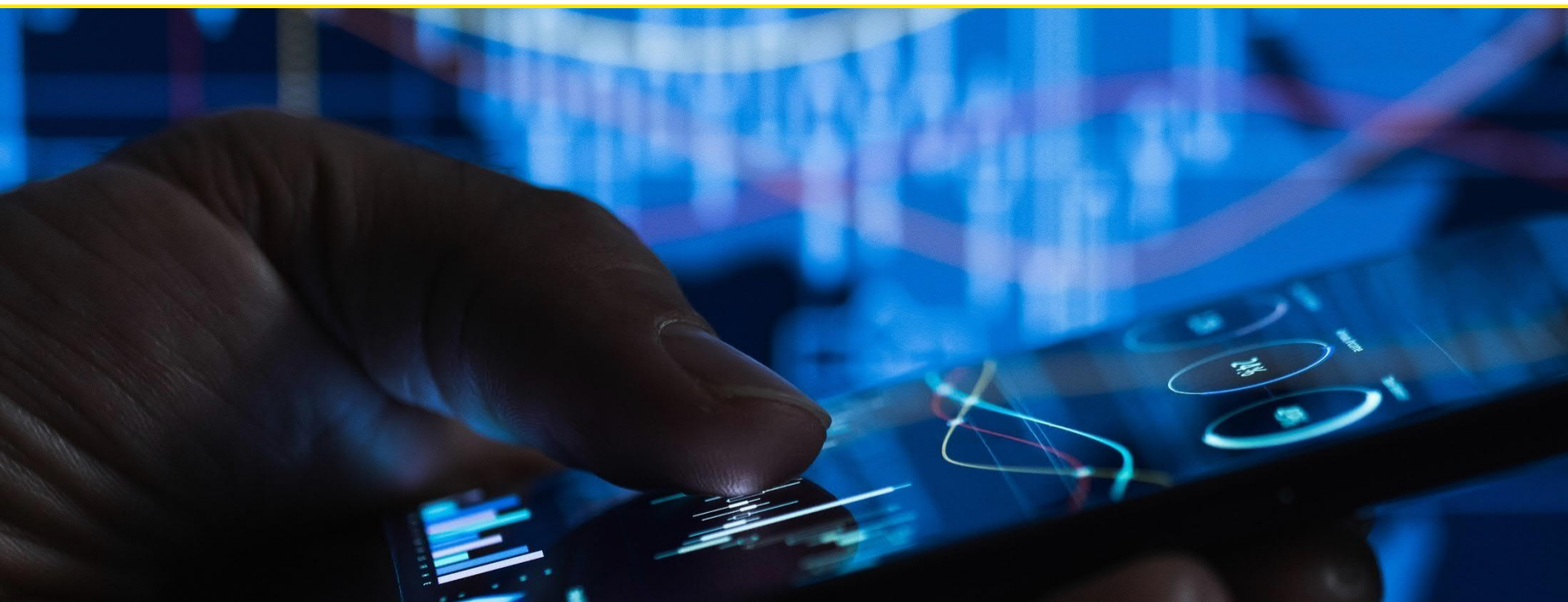
---



могут оформляться не только в письменной форме, но и в форме электронного документа, удостоверенного посредством ЭЦП



Статья 33.1



## Статья 22. Права и обязанности работника

---

### Работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение, дополнение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ТК
- 2) требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, соглашений, актов работодателя
- 10) возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей
- 15) равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации
- 16) обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном ТК
- 25) получение из ЕСУТД сведений о трудовом договоре и своей трудовой деятельности

## Статья 23. Права и обязанности работодателя

### Работодатель имеет право:

- 4) создавать и вступать в объединения (ассоциации, союзы) в целях представительства и защиты своих прав и интересов
- 13) получать из ЕСУТД сведения о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников





## Статья 23. Права и обязанности работодателя

---

### Работодатель обязан:

- 19) принимать меры по предотвращению ПР на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса
- 26) создать согласительную комиссию в порядке, установленном ТК
- 27) вносить информацию о заключении и прекращении с работником ТД, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28 ТК, в ЕСУТД в порядке, определенном Министерством труда и социальной защиты населения РК
- 28) обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации

# Статья 40. Прикомандирование работника

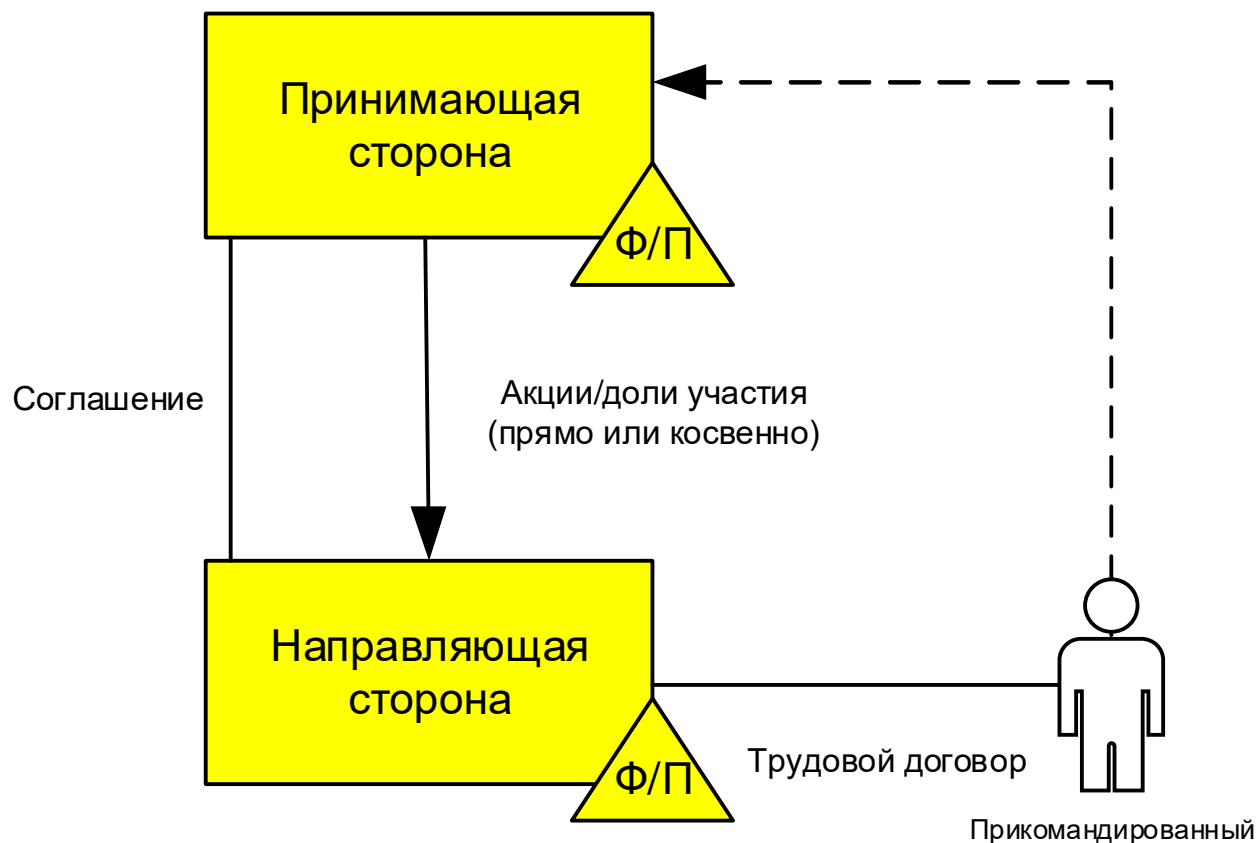
---

## Прикомандирование - это

- выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной ТД, либо по другой должности, специальности, квалификации
- у другого юр. лица (включая его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения)
- а также в филиалах, представительствах и (или) иных обособленных структурных подразделениях того же самого юридического лица
- за исключением ограничений, предусмотренных законодательством РК

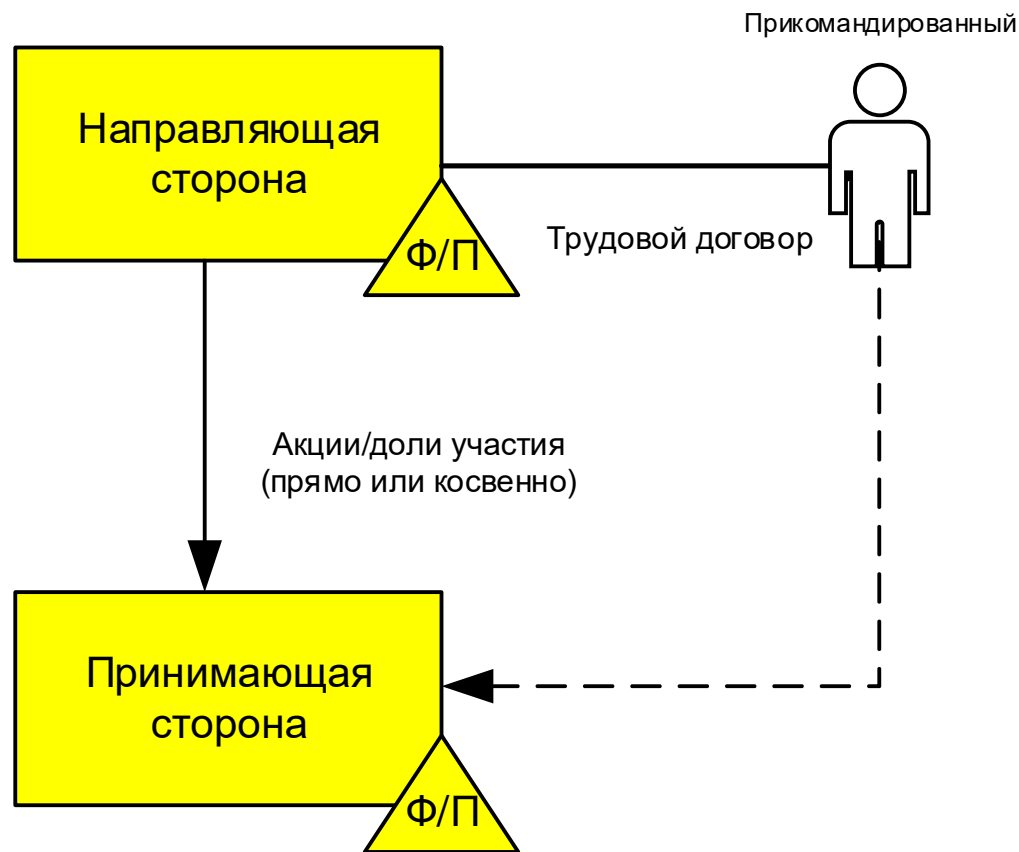
# Статья 40. Варианты принимающей стороны

1 вариант: принимающая сторона прямо или косвенно владеет акциями, долями участия работодателя



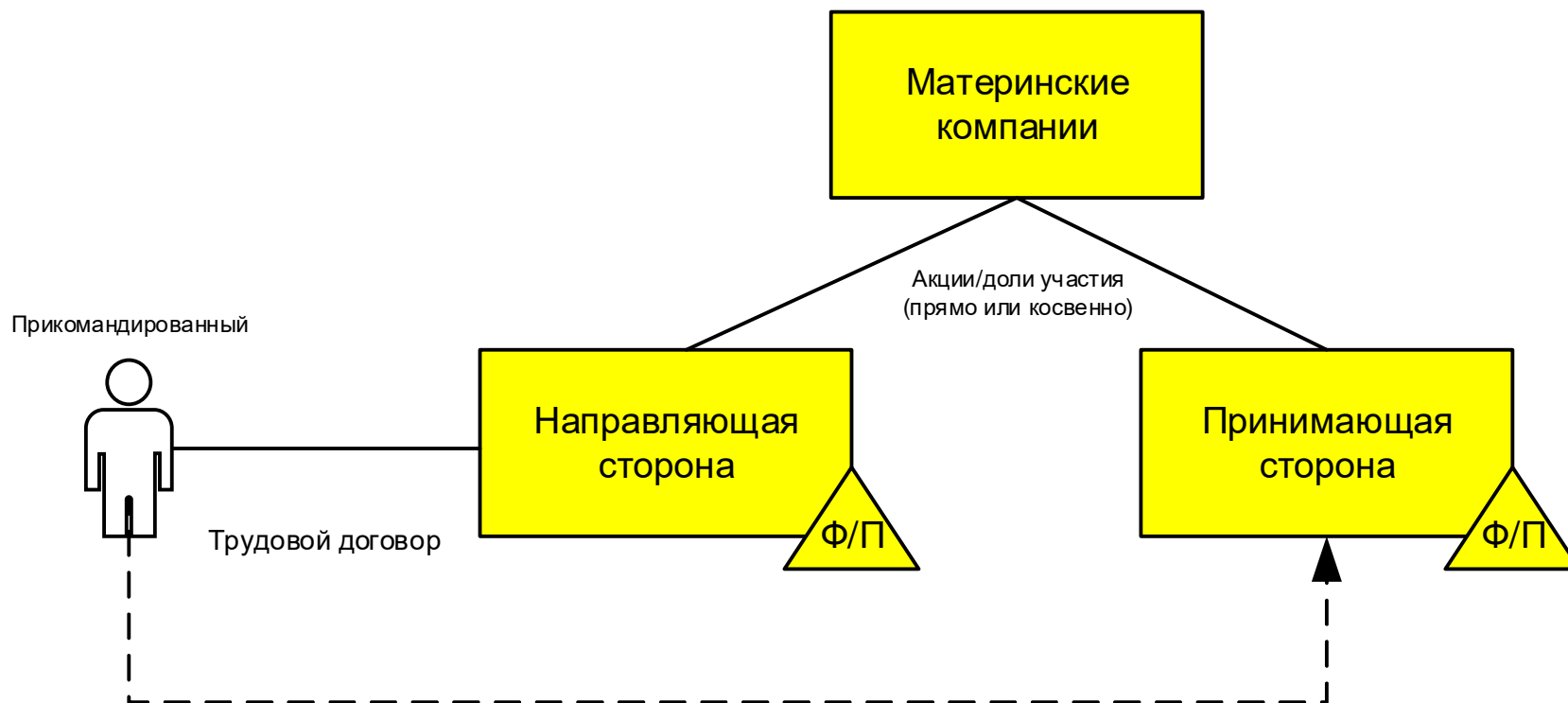
# Статья 40. Варианты принимающей стороны

2 вариант: работодатель прямо или косвенно владеет акциями, долями участия принимающей стороны



# Статья 40. Варианты принимающей стороны

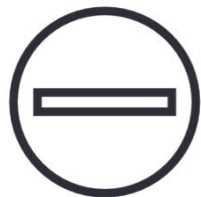
## 3 вариант: у принимающей стороны и работодателя одни владельцы



# Статья 40. Прикомандирование работника

---

## Прикомандирование не допускается в целях:



- 1) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством РК
- 2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороной, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников

# Прекращение и расторжение трудовых отношений

---



ст. 50.3. По соглашению с работником в ТД может быть предусмотрено право работодателя на расторжение ТД без соблюдения требований, установленных пунктом 2 статьи 50 ТК, с компенсационной выплатой, размер которой определяется ТД

ст. 51.4. Датой истечения срока ТД, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность), либо дата прекращения ТД с работником, за которым сохранялось место работы (должность)



Работник, подавший заявление на увольнение по своей инициативе, теперь в течение срока действия уведомления может его отозвать

# Воинская служба или воинские сборы

---



ст. 124.3. За работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы, в период прохождения медицинской комиссии сохраняются место работы (должность), заработная плата по месту работы при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохраняется место работы (должность)





## Ст. 113.4. Порядок и сроки выплаты заработной платы

---

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

В случае нарушения указанных в части первой настоящего пункта сроков работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа

Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной официальной ставки рефинансирования НБ РК

Компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков) исчисляется из расчета средней заработной платы работника – ст. 96.2

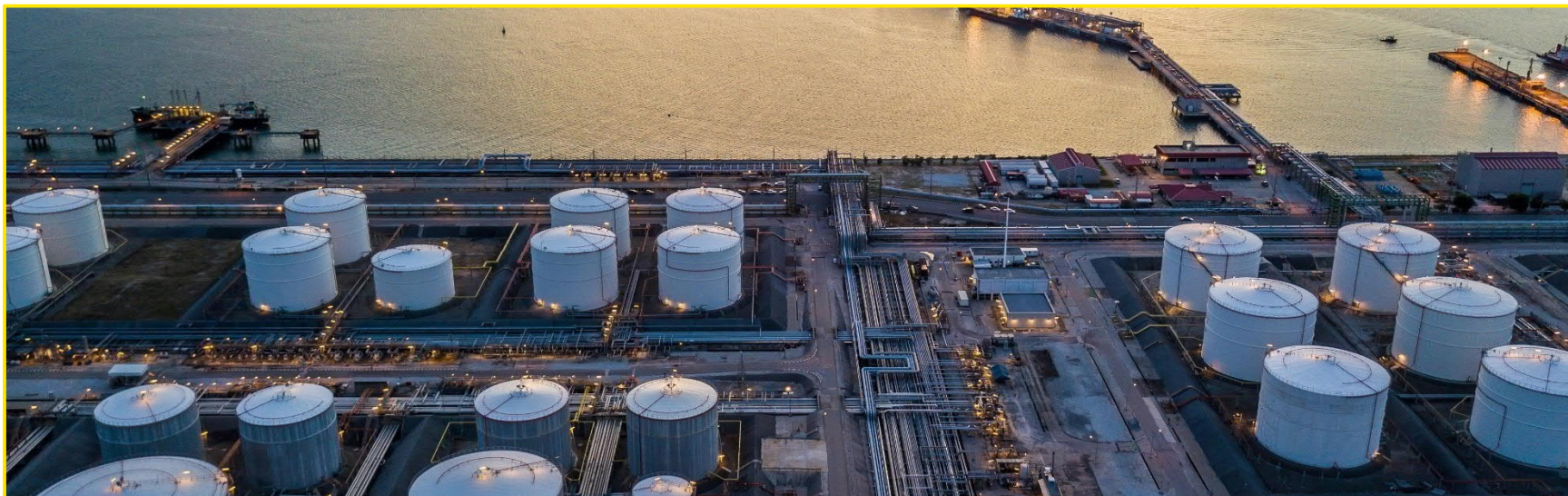
## Статья 135. Вахтовый метод работы

---



Работник обязан, находясь на вахте, соблюдать распорядок, установленный работодателем на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках)

На время замещения временно отсутствующего работника, работающего вахтовым методом, допускается изменение режима рабочего времени



## Иные положения

---

Ст. 138.4. Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя



Ст. 23.2.

Работодатель обязан:

26) создавать согласительную комиссию в порядке, установленном настоящим Кодексом

# КоАП: Ст. 90. Недопущение дискриминации в сфере труда

Предыдущая редакция	Измененная редакция
1. Допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на равную оплату за равный труд	1. Допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на равную оплату за равный труд, а также на равные производственно-бытовые условия*
влечет штраф на должностных лиц, субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации - в размере 30 (тридцати), на субъектов среднего предпринимательства - в размере 60 (шестидесяти), на субъектов крупного предпринимательства - в размере 100 (ста) МРП.	

*\*Под производственно-бытовыми условиями понимаются условия труда, необходимые для пребывания работника на рабочем месте, в том числе при вахтовом методе работы, включающие обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, а также условиями для отдыха и приема пищи*

# КоАП: Ст. 93. Нарушение правил обеспечения безопасности и охраны труда

Предыдущая редакция	Измененная редакция
4. Неисполнение работодателем требований трудового законодательства РК по проведению обучения и подготовки работников, проверки знаний руководителей и специалистов по вопросам безопасности и охраны труда -	4. Неисполнение работодателем требований трудового законодательства РК по проведению обучения, <b>проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда</b> работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда -
влечет предупреждение	

# УК РК: Ст. 402. Действия, провоцирующие к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной

Предыдущая редакция	Измененная редакция
<p>1. Призывы к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, совершенные публично или с использованием средств массовой информации или сетей телекоммуникаций, а равно подкуп работников с этой целью -</p>	
<p><u>наказываются</u> штрафом в размере до 1,000 (одной тысячи) МРП либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до 400 (четырехсот) часов, либо ограничением свободы на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового</p>	<p><u>наказываются</u> штрафом в размере до 200 (двухсот) МРП либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до 200 (двухсот) часов, либо арестом на срок до 50 (пятидесяти) суток</p>

# УК РК: Ст. 402. Действия, провоцирующие к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной

Предыдущая редакция	Измененная редакция
<p>2. Те же деяния, причинившие существенный вред правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства либо повлекшие массовые беспорядки, -</p>	
<p><u>наказываются</u> штрафом в размере <b>до 3 000 (трех тысяч) МРП</b> либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок <b>до 800 (восемисот) часов</b>, либо ограничением свободы на срок <b>до 3 (трех) лет</b>, либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок <b>до 3 (трех) лет</b> или без такового.</p>	<p><u>наказываются</u> штрафом в размере <b>до 2 000 (двух тысяч) МРП</b> либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок <b>до 500 (пятисот) часов</b>, либо ограничением свободы на срок <b>до 2 (двух) лет</b>, либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок <b>до 2 (двух) лет</b> или без такового.</p>

# Консультационные услуги по трудовым вопросам

---

## Оформление прикомандирования работников, включая

- ▶ разработку шаблонов кадровых документов, формализующих прикомандирование работников
- ▶ анализ действующих договоров прикомандирования, а также внесение изменений и дополнений (при необходимости)
- ▶ анализ действующей структуры прикомандирования работников в организации для избежания возможных нарушений трудового законодательства РК, включая анализ с точки зрения корпоративного налогообложения

## Оформление вахтового метода работы, включая

- ▶ разработку шаблонов кадровых документов для вахтового метода работы
- ▶ анализ действующих договоров работников по вахтовому методу работы, а также внесение изменений и дополнений (при необходимости)
- ▶ анализ внутренних актов организации в области HR с целью определения необходимых документов по вахтовому методу работы

## Оформление по согласительным комиссиям, включая

- ▶ разработку политик по функционированию согласительных комиссий



# Консультационные услуги по трудовым вопросам

---

## Оформление перевода на дистанционную работу, включая

- ▶ разработку шаблонов кадровых документов, формализующих перевод на дистанционную работу,
- ▶ оперативную подготовку проектов персонифицированных дополнительных соглашений к трудовым договорам работников
- ▶ анализ внутренних актов организации в области HR с целью определения необходимых в связи с переводом на дистанционную работу изменений (полный пакет документов на русском, казахском и английском языках)

## Правовая поддержка работодателей по вопросам, связанным с применением мер по предотвращению распространения коронавируса, включая

- ▶ мониторинг законодательства РК, подготовку и регулярное обновление чек-листов для работодателей с целью соблюдения требований законодательства, включая мониторинг законодательства по предотвращению распространения COVID-19;
- ▶ Консультирование по вопросам внедрения мер, направленных на предотвращение распространения инфекции в рамках отдельной организации с учетом требований законодательства РК;
- ▶ Анализ альтернативных вариантов организации трудовых отношений (помимо дистанционной работы) и предложение дополнительных мер, которые могут быть приняты в соответствии с законодательством и с учетом специфики бизнеса.

**Мы будем рады предоставить наше коммерческое предложение на любые другие услуги в зависимости от конкретного запроса**

# Основание и применение материалов данной презентации

---

- Настоящая презентация предназначена исключительно для участников настоящего вебинара и не предназначена для распространения или использования каким-либо иным лицом или организацией;
- Информация, содержащаяся в материалах данного вебинара, предназначена исключительно для общего ознакомления и не может служить основанием для осуществления каких-либо действий или отказа от действий;
- Компания не несет ответственности, в том числе связанной с профессиональной небрежностью, за ущерб, причиненный каким-либо лицам в результате действий или, напротив, отказа от действий на основании сведений, содержащихся в настоящих материалах.



**Динара Танашева**

Партнер, Руководитель практики налоговых и юридических услуг по Казахстану и Центральной Азии

+7 727 258 5960

Dinara.S.Tanasheva@kz.ey.com



**Марина Гаипова**

Менеджер по трудовому праву, консультационные услуги по управлению персоналом

+7 727 258 5960

Marina.Gaipova@kz.ey.com



**Толкынай Шыназарова**

Младший юрист,

Департамент налоговых и юридических услуг

+7 727 258 5960

Tolkynay.Shynezarova@kz.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы постоянно расширяем наши услуги и ресурсы с учетом потребностей клиентов в различных регионах СНГ. В 19 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Тольятти, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Алматы, Нур-Султан, Атырау, Баку, Киеве, Донецке, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 5500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com)

© 2020 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».  
Все права защищены.

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.