



# Структура Трудового кодекса Республики Казахстан

2015 год

# Структура Трудового кодекса

```
graph TD; A[Структура Трудового кодекса] --- B[Раздел 1  
Общие Положения]; A --- C[Раздел 2  
Трудовые Отношения]; A --- D[Раздел 3  
Особенности регулирования труда отдельных категории работников]; A --- E[Раздел 4  
Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда]; A --- F[Раздел 5  
Безопасность и охрана труда]; A --- G[Раздел 6  
Контроль за соблюдением законодательства Республики Казахстан]; B <--> C; C <--> D; E <--> F; F <--> G;
```

## Раздел 1

Общие  
Положения

## Раздел 2

Трудовые  
Отношения

## Раздел 3

Особенности  
регулирования  
труда отдельных  
категории  
работников

## Раздел 4

Социальное  
партнерство и  
коллективные  
отношения  
в сфере труда

## Раздел 5

Безопасность  
и охрана труда

## Раздел 6

Контроль  
за соблюдением  
законодательства  
Республики  
Казахстан

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**  
**Трудовое законодательство**  
**Республики Казахстан**

**Основывается**  
**на Конституции РК**  
**и состоит из настоящего**  
**Кодекса**

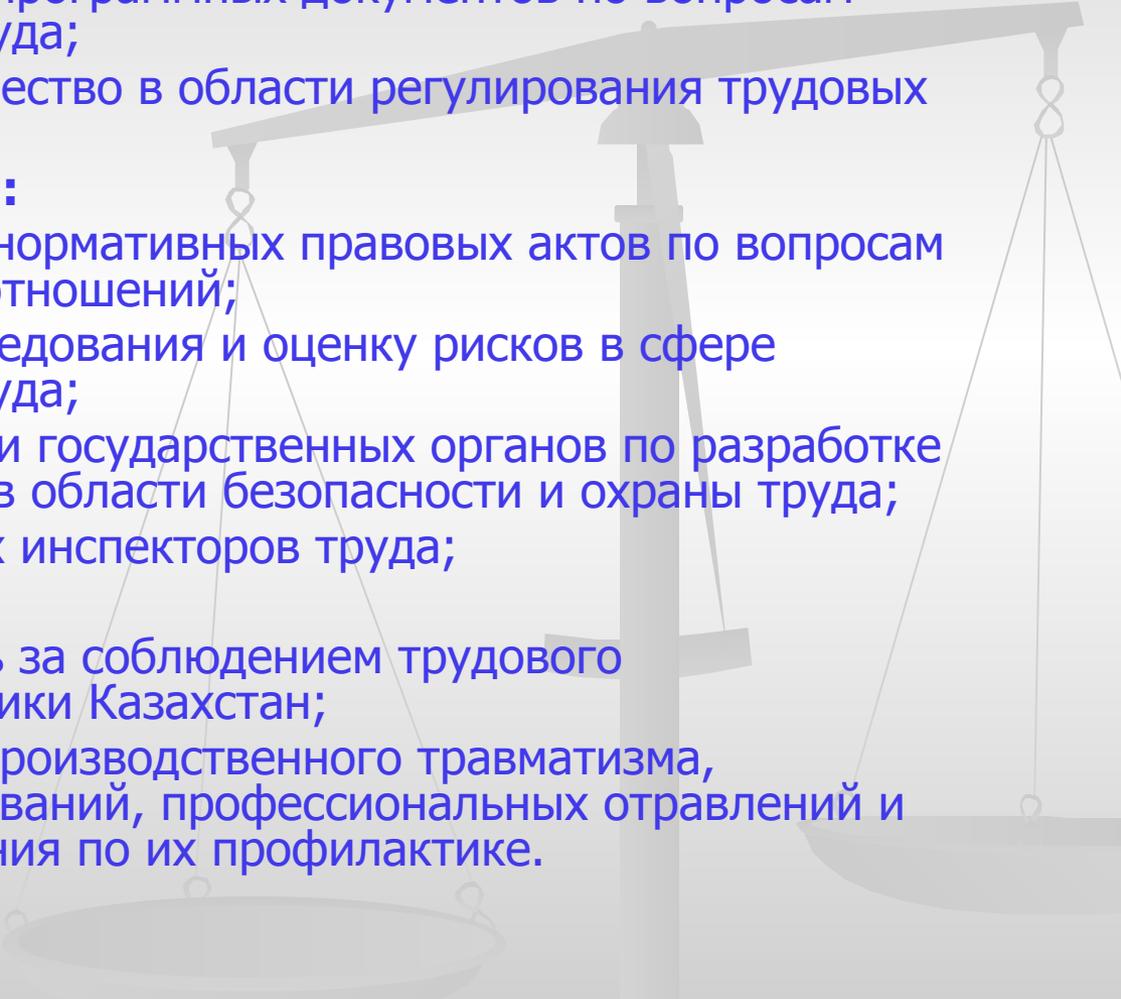
**Запрещается**  
**включение в др. законы РК**  
**норм, регулирующих ,**  
**отношения , кроме случаев,**  
**предусмотренных настоящим**  
**Кодексом.**

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

# Компетенция Правительства РК в области регулирования трудовых отношений ст. 15

- Правительство Республики Казахстан:
  - 1) разрабатывает основные направления гос. политики;
  - 2) организует разработку и выполнение государственных программ;
  - 3) устанавливает порядок организации и проведения гос. контроля ;
  - 4) определяет ведение государственной статистики;
  - 5) устанавливает порядок привлечения иностранной рабочей силы;
  - 6) определяет размеры социальных пособий;
  - 7) утверждает перечень видов заболеваний, при которых может устан. срок врем. нетрудоспособности более 2 месяцев;
  - 8) устанавливает единый порядок исчисления средней з.платы;
  - 9) утверждает ТП положение об условиях опл. труда руководящих работников НК, АО, которых принадлежат государству;
  - 10) определяет порядок поступления на гражданскую службу;
  - 11) определяет перечень должностей гражданских служащих;
  - 12) заключает генеральное соглашение;
  - 13) устанавливает порядок принятия НПА;
  - 14) утверждает систему оплаты труда работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета;
  - 15) определяет общие требования к профессиональной подготовке;
  - 16) утверждает повышающие отраслевые коэффициенты, определяемые отраслевыми соглашениями;
  - 17) создает комиссию для расследования групповых н.случаев.

# Функции уполномоченного органа по труду

- Уполномоченный орган по труду осуществляет:
  - **стратегические функции:**
  - разработку, утверждение программных документов по вопросам безопасности и охраны труда;
  - международное сотрудничество в области регулирования трудовых отношений;
  - **регулятивные функции:**
  - разработку, утверждение нормативных правовых актов по вопросам регулирования трудовых отношений;
  - мониторинг, научные исследования и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда;
  - координацию деятельности государственных органов по разработке технических регламентов в области безопасности и охраны труда;
  - обучение государственных инспекторов труда;
  - **контрольные функции:**
  - государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;
  - проводит анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений и разрабатывают предложения по их профилактике.
- 

# Компетенция местных исполнительных органов

## ст.18

- Местные исполнительные органы:
  - 1) выдают разрешения на привлечение иностранной рабочей силы;
  - 2) по согласованию с местным представительным органом определяют перечень должностей специалистов здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и спорта, работающих в аульной (сельской) местности;
  - 3) осуществляют регистрацию отраслевых и региональных соглашений, заключенных на городском, районном уровне;
  - 4) согласовывают проведение забастовок в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общ. транспорт, организации, обесп. снабжение водой, электроэнергией, теплом);
  - 5) заключают региональные (областные, городские, районные) соглашения с региональными объединениями работодателей и региональными объединениями работников;
  - 6) рассматривают и согласовывают нормы труда и 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.

# Субъекты трудовых отношений

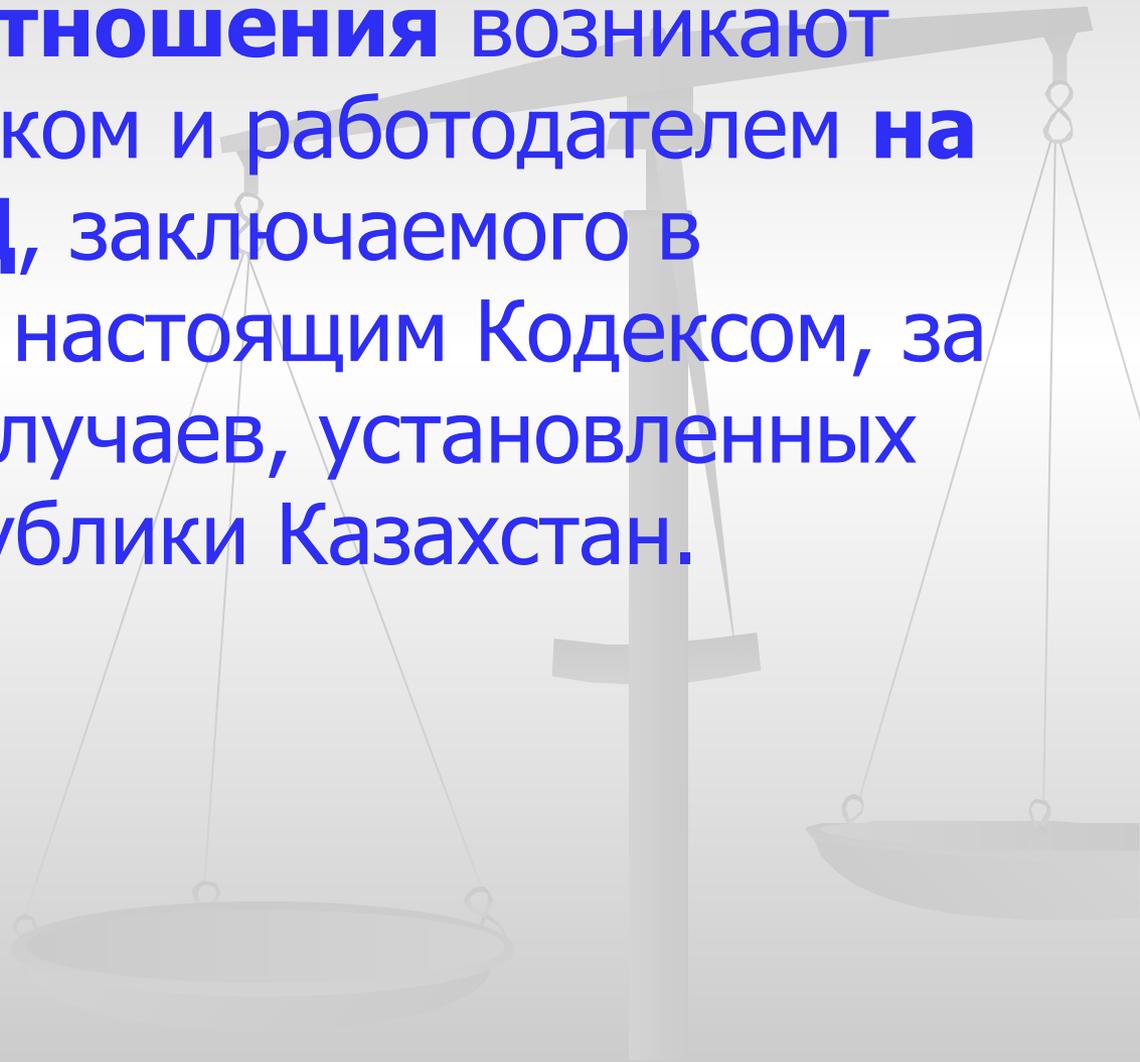
## ст. 19

- **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.**

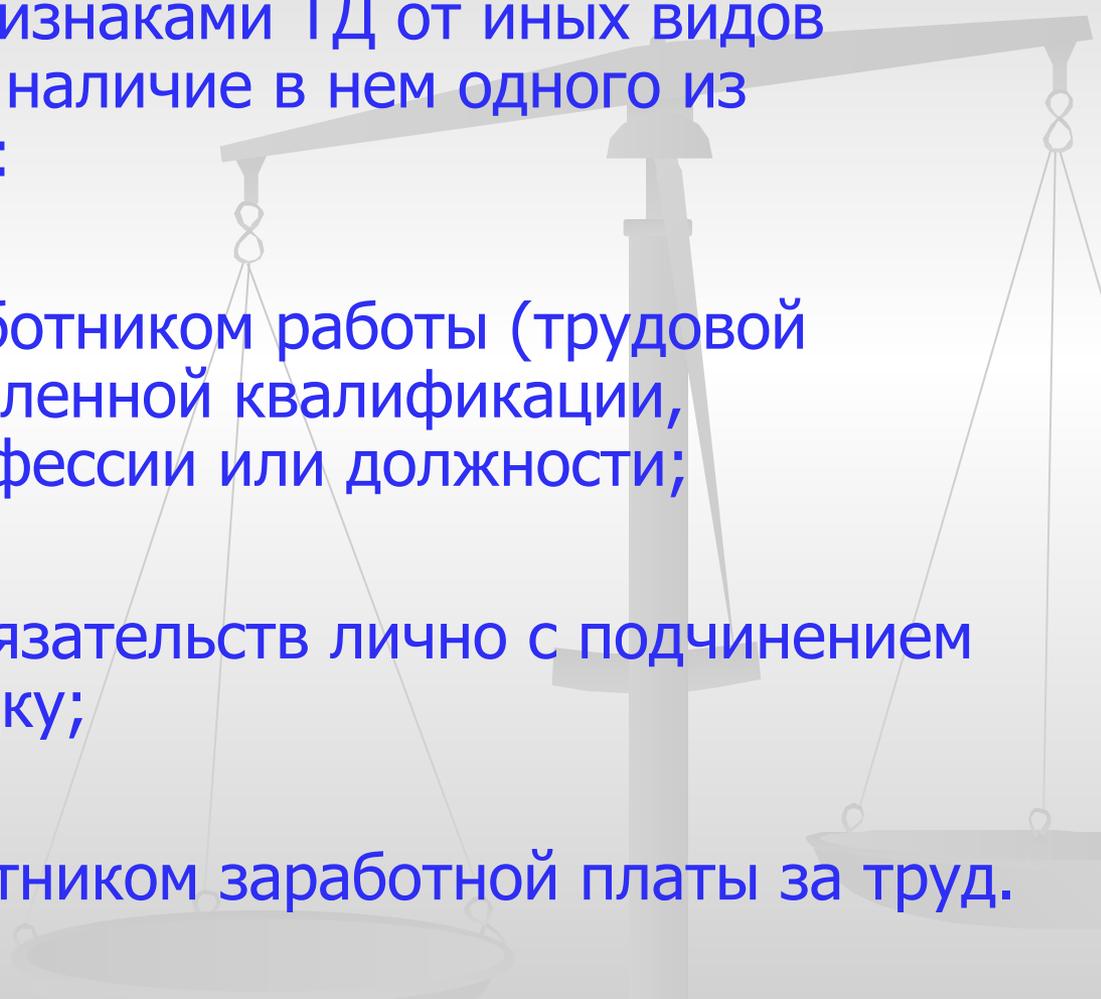


## Основания возникновения трудовых отношений ст.20

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



## Глава 4. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ Трудовой договор

- Отличительными признаками ТД 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.
- 

# Документы, необходимые для заключения ТД

## Статья 31.

- 1. Для заключения ТД необходимы следующие документы:
  - 1) удостоверение личности или паспорт (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста);
  - 2) вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан);
  - 3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении ТД на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;
  - 4) документ, подтверждающий трудовую деятельность;
  - 5) документ воинского учета;
  - 6) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством Республики Казахстан);
  - 7) копии СИК и РНН.

# Порядок заключения, изменения и дополнения ТД

## Статья 32.

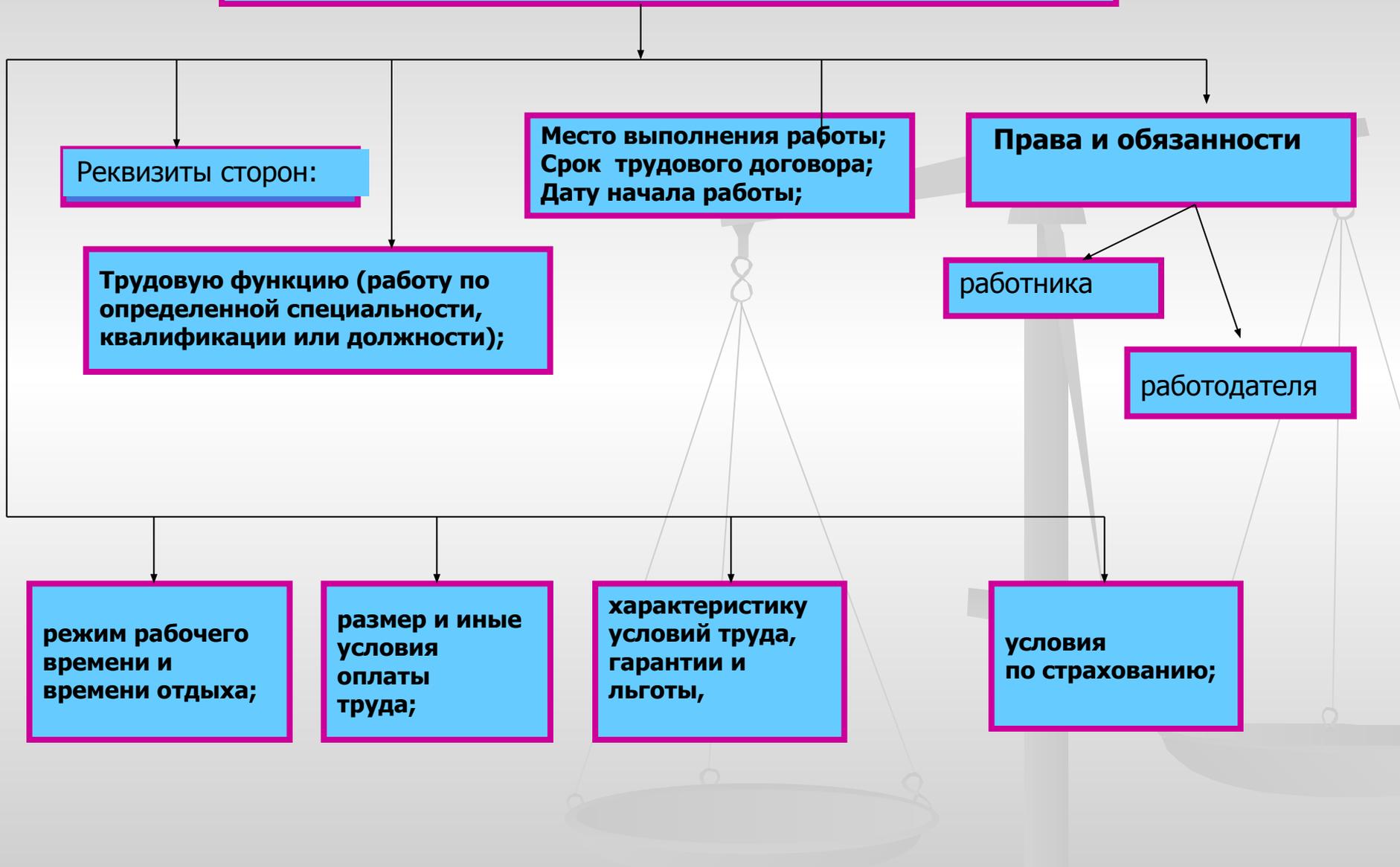
- 1. ТД заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру ТД хранится у работника и работодателя. Получение работником экземпляра ТД подтверждается в письменной форме.
- 2. Внесение изменений и дополнений в ТД, в т.ч. при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в порядке, предусмотренном пунктом 1 настоящей статьи.

# Оформление приема на работу

## Статья 33.

- 1. Прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного ТД.
- 2. Работодатель в трехдневный срок обязан ознакомить работника с актом. Ознакомление с актом работодателя удостоверяется подписью работника.
- 3. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию акта.  
При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, коллективным договором.

# Трудовой договор должен содержать:



## Срок трудового договора

Неопределенный  
срок

на определенный  
срок не менее  
одного года,  
кроме случаев,  
установленных  
подпунктами 3),  
4) и 5) пункта 1  
настоящей  
статьи.

на время  
выполнения  
определенной  
работы

на время  
замещения  
временно  
отсутствующего  
работника

на время выполнения  
сезонной работы.

**В случае повторного заключения ТД с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, в том числе при продлении срока ТД, он считается заключенным на неопределенный срок.**

## Возраст с которого допускается заключение ТД

с гражданами,  
достигшими  
**16 возраста**

С письменного согласия одного из родителей,  
опекуна, попечителя или усыновителя  
трудовой договор может быть заключен с:

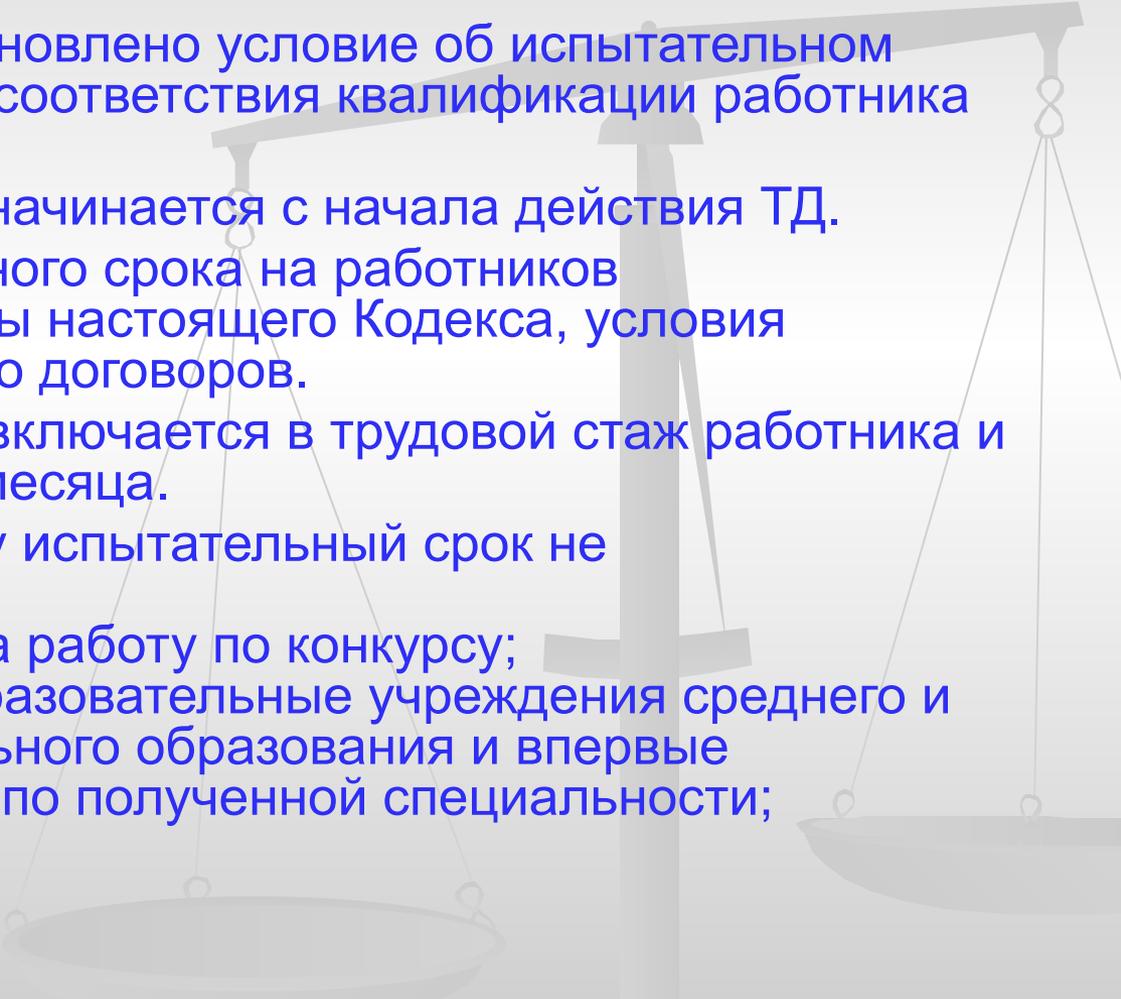
с лицами, не достигшими  
**14 летнего возраста**,  
в организациях кинематографии,  
театрах, театральных и  
концертных организациях,  
цирках для участия в  
создании и (или) исполнении  
произведений без ущерба  
здоровью и нравственному  
развитию с соблюдением  
условий, определенных  
подпунктом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

гражданами,  
достигшими **15 лет**, в  
случаях получения  
ими среднего  
образования в  
общеобразовательном  
учебном заведении

учащимися,  
достигшими  
**14 летнего**  
возраста, для  
выполнения  
в свободное от учебы  
время работы,  
не причиняющей  
вреда здоровью и  
не нарушающей  
процесса обучения

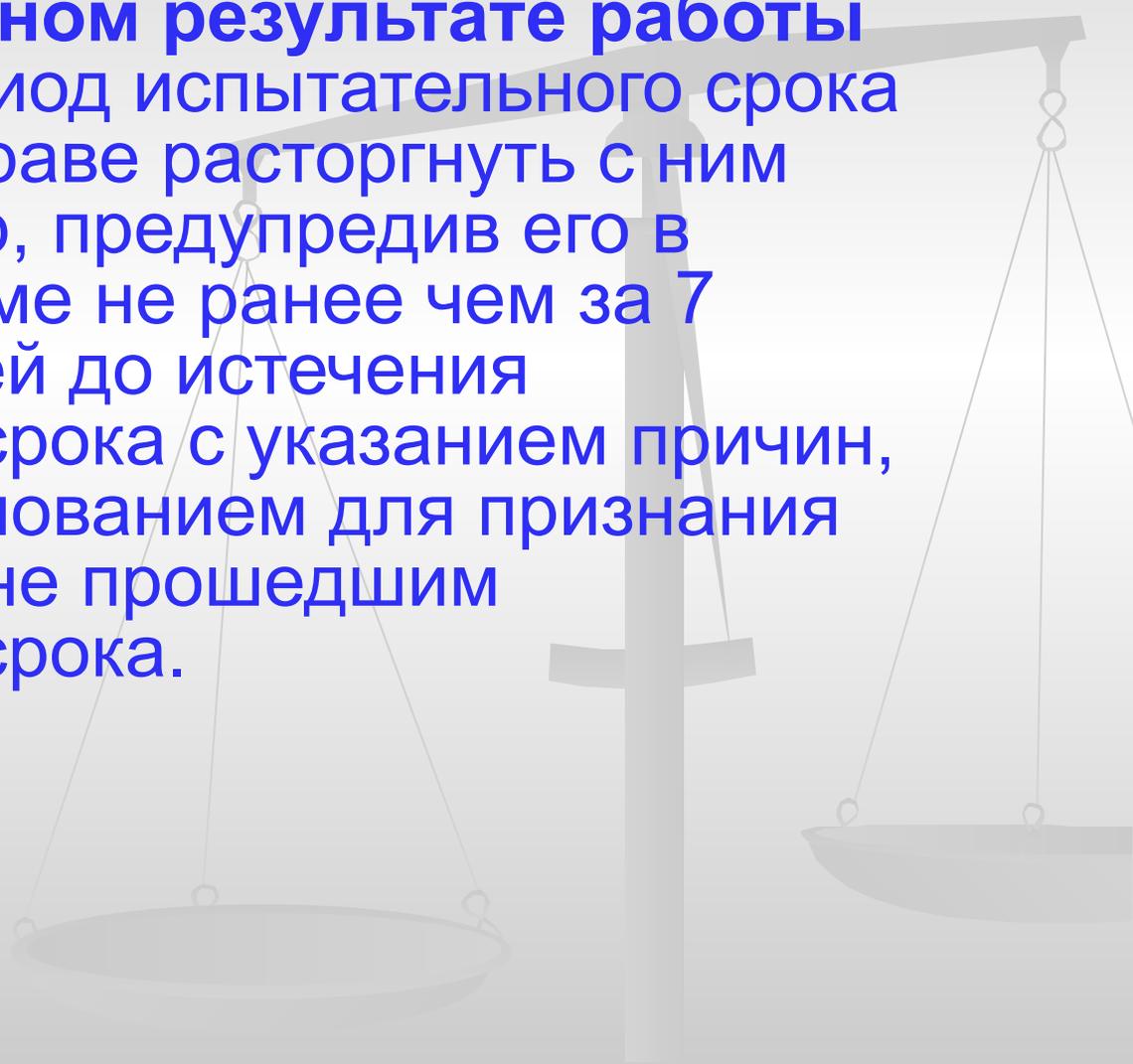
# Условие об испытательном сроке в ТД

## Статья 36.

- 1. В ТД может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе.
  - 2. Испытательный срок начинается с начала действия ТД.
  - 3. В период испытательного срока на работников распространяются нормы настоящего Кодекса, условия трудового, коллективного договоров.
  - 4. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать 3 месяца.
  - 5. При приеме на работу испытательный срок не устанавливается для:
    - лиц, поступающих на работу по конкурсу;
    - лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
    - инвалидов.
- 

## Результат испытания при приеме на работу Статья 37.

- При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за 7 календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательного срока.



# Перевод работника на другую работу

## Статья 41-46

- 1. Переводом работника на другую работу считается:
  - 1) изменение работы (трудовой функции) работника;
  - 2) поручение работы, при выполнении которой изменяются условия труда;
  - 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 ТД и актом работодателя.
- 3. Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате (*Перемещение*).

# Отстранение от работы

## Статья 50.

- 1. Работодатель обязан **отстранить работника** от работы на основании актов соответствующих **уполн. государственных органов**.
- 2. Работодатель также обязан отстранить от работы работника:
  - 1) находящегося на работе в состоянии алкогольного опьянения (их аналогов);
  - 2) не сдавшего экзаменов по правилам безопасности и охраны труда;
  - 3) не использующего СИЗ, предоставленные работодателем;
  - 4) не прошедшего медицинского осмотра, если они являются обязательными в соответствии с законодательством РК;
  - 5) если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации.
- 3. **На период отстранения от работы работнику не сохраняется плата**, за исключением пособия по беременности и родам.
- 4. Отстранение работника от работы осуществляется на срок до выяснения и (или) устранения причин.
- 5. Заработная плата за работником сохраняется в случае незаконного его отстранения работодателем от работы.



# Расторжение ТД по соглашению сторон

## Статья 52.

- 1. ТД может быть расторгнут по соглашению сторон.
- 2. Сторона ТД, изъявившая желание расторгнуть ТД по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне ТД. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение 3 рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.
- 3. Дата расторжения ТД по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.
- 4. **По соглашению с работником в ТД может быть предусмотрено право работодателя на расторжение ТД без соблюдения требований, установленных пунктом 2 настоящей статьи, с компенсационной выплатой в размере не менее средней заработной платы за год.**

# Прекращение ТД по истечении срока

## Статья 53.

- ТД, заключенный на **определенный срок**, прекращается в связи с истечением его срока.
- Датой истечения срока ТД, заключенного на время выполнения **определенной работы**, является день завершения работы.
- Датой истечения срока ТД, заключенного на **время замещения временно отсутствующего работника**, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).
- Если по истечении срока ТД трудовые отношения фактически продолжаются и **ни одна из сторон** не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным **на неопределенный срок**.

# Основания расторжения ТД по инициативе работодателя

## Статья 54.

- 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) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
  - 4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
  - 5) отрицательного результата работы в период испытательного срока;
  - 6) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

Всего 18 случаи.

# Порядок расторжения ТД по инициативе работодателя Статья 56.

- 1. Работодатель по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, **обязан письменно предупредить работника о расторжении ТД за один месяц**, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок предупреждения.
- 2. Расторжение ТД с работниками, **являющимися членами профсоюза**, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения органа профсоюза данной организации.
- 3. Для расторжения ТД в соответствии с подпунктом 4) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса несоответствие работника выполняемой работе **вследствие состояния здоровья**, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено **заключением МСЭ** в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.
- 6. Расторжение ТД по инициативе работодателя из-за несоответствия работника выполняемой работе **вследствие недостаточной квалификации** должно основываться на решении аттестационной комиссии.  
**Порядок проведения аттестации** работников определяются коллдоговором, а в случае его отсутствия актом работодателя.

**Трудовая книжка**

**ТД**  
с отметкой  
работодателя  
о дате и  
основании  
его прекращения

**Выписки  
из актов работодателя,  
подтверждающих возникновение и  
прекращение трудовых отношений**

**Документы, подтверждающие  
трудовую деятельность  
работника**

**выписки  
из ведомости  
выдачи заработной  
платы работникам**

**Послужной список**  
(перечень сведений  
о работе, трудовой  
деятельности работника),

**Архивная  
справка,  
о  
трудовой  
деятельности  
работника.**

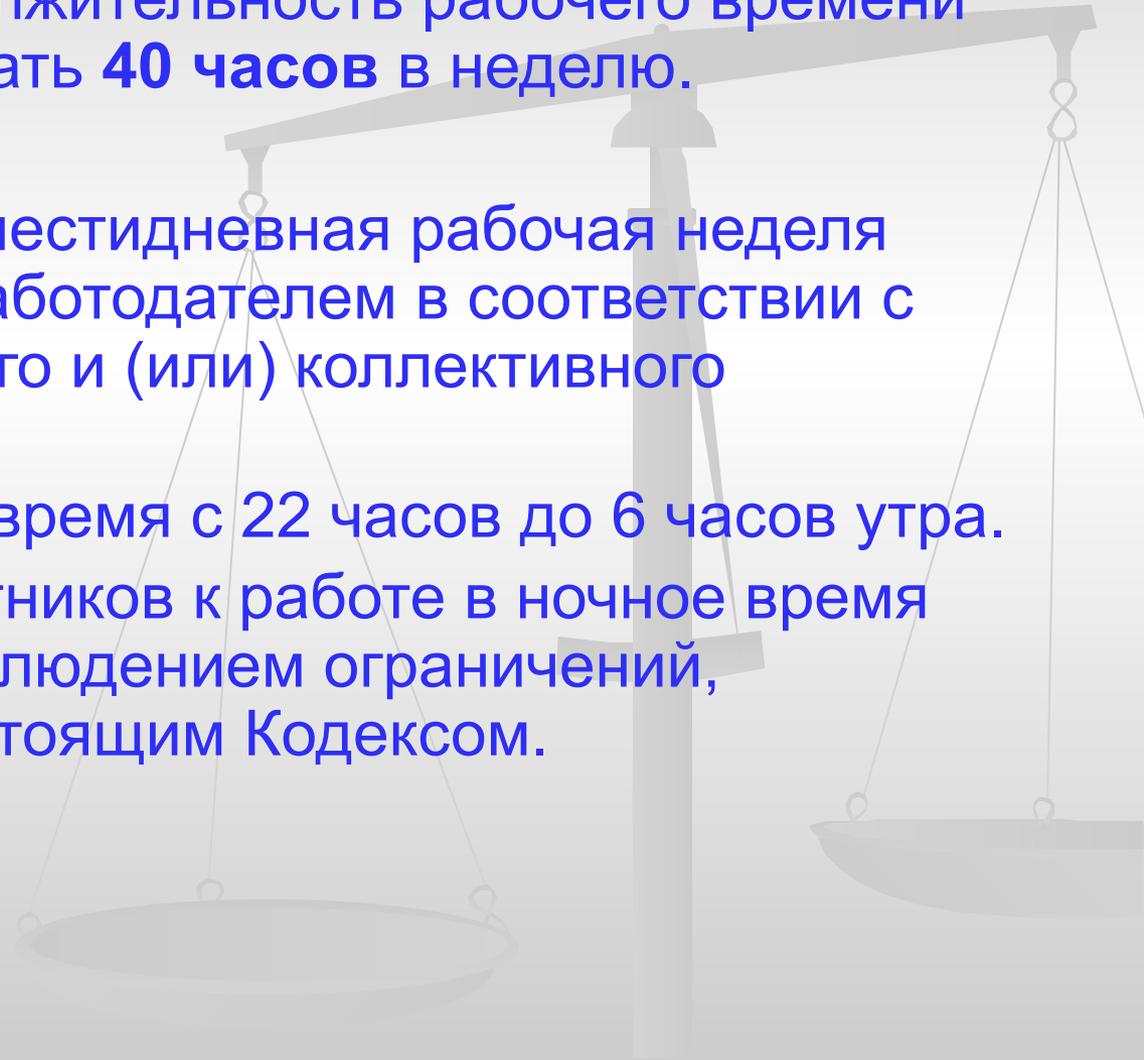
# Дисциплинарные взыскания

## Статья 72.

- 1. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:
    - 1) замечание;
    - 2) выговор;
    - 3) строгий выговор;
    - 4) расторжение ТД по инициативе работодателя в случаях, установленных настоящим Кодексом.
  - 2. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается.
- 

## Глава 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать **40 часов** в неделю.
- Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии с условиями трудового и (или) коллективного договоров.
- Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных настоящим Кодексом.



## Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

Для работников, не достигших  
18 возраста в неделю:

от 14 до 16 лет  
- не более 24  
час.

от 16 до 18 лет  
- не более 24  
час.

Для работников,  
занятых на тяжелых  
работах, работах  
с вредными  
(особо вредными)  
и (или) опасными  
условиями труда  
не более 36 часов  
в неделю.

Для инвалидов  
первой и  
второй групп  
не более  
36 часов  
в неделю.

для учащихся организаций образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа в день, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа в день.

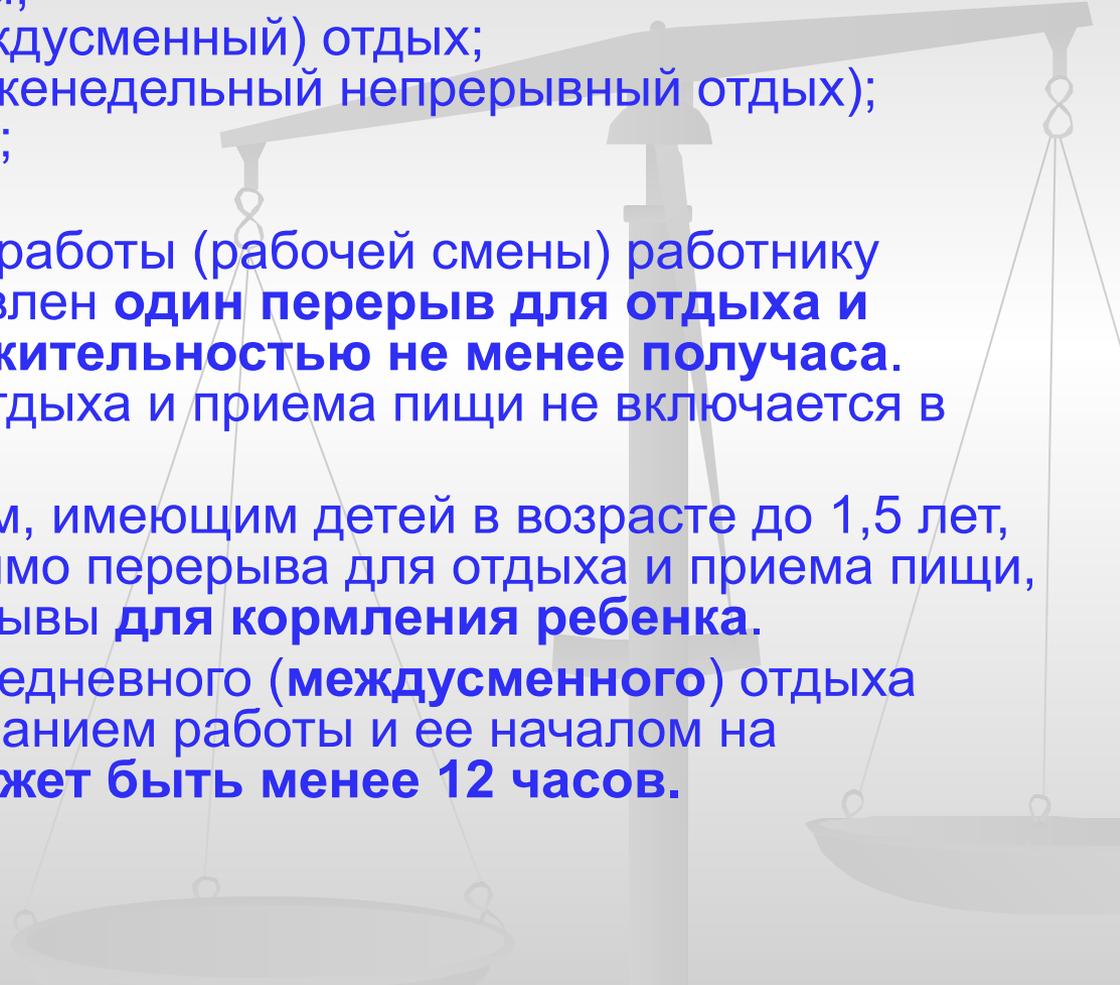
В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться продолжительность рабочего времени меньше указанной .

# Сверхурочные работы

## статьи 88-90

- Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток **2 часа**, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда - **1 час**.
- Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать **12 часов в месяц** и **120 часов в год**.
- 1. К сверхурочным работам не допускаются:
  - 1) беременные женщины;
  - 2) работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.
- 2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника.
- Работодатель должен осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником.
- При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.

## Глава 8. ВРЕМЯ 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 (еженедельный непрерывный отдых);
    - 4) праздничные дни;
    - 5) отпуска.
  - В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен **один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса**. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время.
  - Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и приема пищи, дополнительные перерывы **для кормления ребенка**.
  - Продолжительность ежедневного (**междусменного**) отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день **не может быть менее 12 часов**.
- 

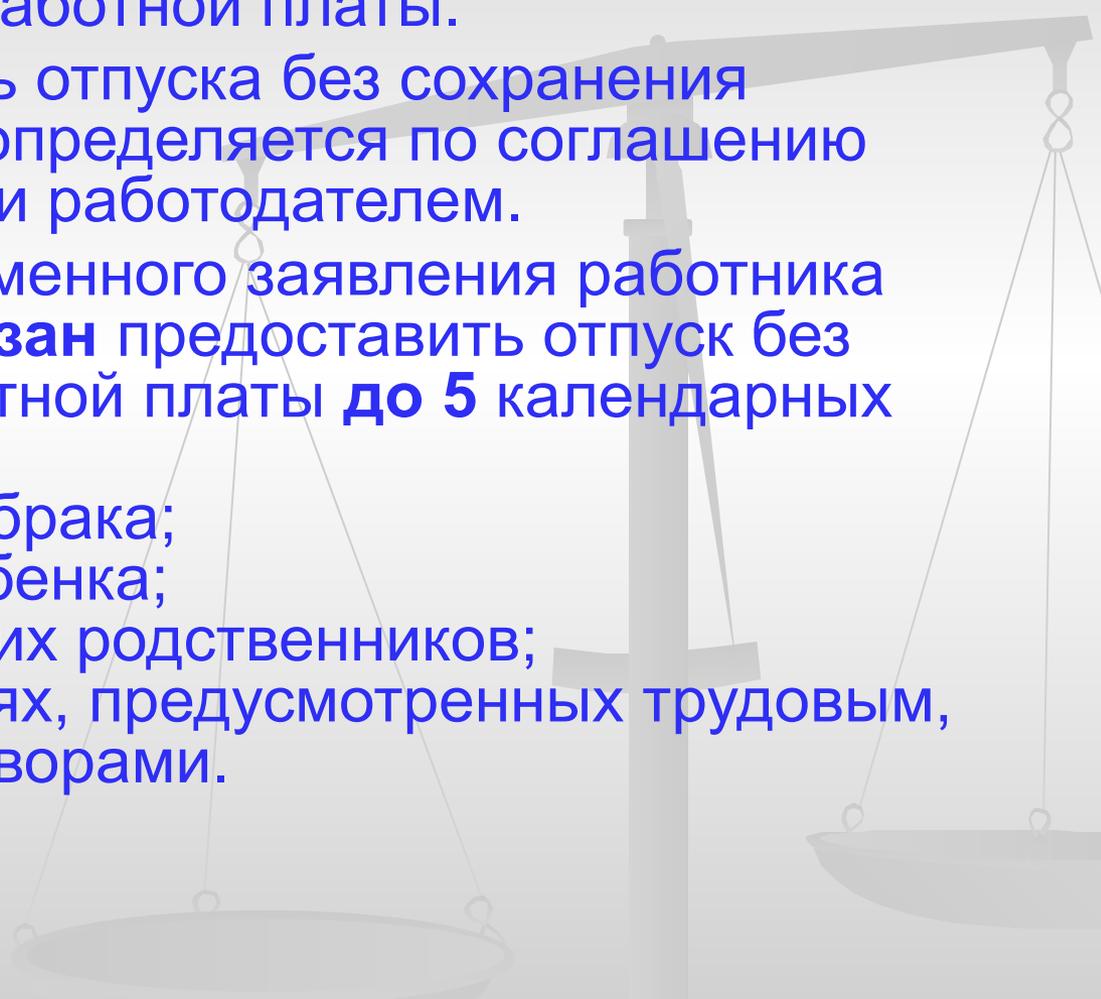
# Виды отпусков

- Работникам предоставляются следующие виды отпусков:
  - 1) **оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;**
  - 2) **социальные отпуска.**
- Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы и средней заработной платы.
- Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:
  - 1) отпуск без сохранения заработной платы;
  - 2) учебный отпуск;
  - 3) отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей).
- Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью **24 календарных дня**, если большее количество дней не предусмотрено иными НПА, трудовым, коллдоговорами и актами работодателя.
- Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:
  - 1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней;
  - 2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней.

# Исчисление трудового стажа, дающего право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск

- В трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, 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;
  - 4) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.
- Запрещается непредоставление ТО в течение 2 лет подряд.
- Оплачиваемый ежегодный ТО может быть прерван работодателем только с письменного согласия работника.
- При прекращении ТО работнику, который не использовал или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный ТО (ежегодные ТО), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного ТО.

## Отпуск без сохранения заработной платы

- По соглашению сторон ТД на основании заявления работника ему **может быть предоставлен** отпуск без сохранения заработной платы.
  - Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.
  - На основании письменного заявления работника **работодатель обязан** предоставить отпуск без сохранения заработной платы **до 5** календарных дней при:
    - 1) регистрации брака;
    - 2) рождении ребенка;
    - 3) смерти близких родственников;
    - 4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.
- 

# Отпуска в связи с рождением ребенка (детей)

## Статья 113.

- Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка, женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка, предоставляются в связи с рождением ребенка:
  - 1) **оплачиваемый отпуск** по беременности и родам;
  - 2) **оплачиваемый отпуск** работникам, усыновившим новорожденного ребенка;
  - 3) отпуск **без сохранения заработной платы** по уходу за ребенком до достижения им возраста **3 лет**.

# Государственные гарантии в области оплаты труда

минимальный размер  
месячной заработной платы

минимальные стандарты  
оплаты труда

оплату за работу в  
праздничные и выходные дни

ограничение размера  
удержаний из заработной  
платы  
работника

порядок и сроки  
выплаты заработной платы

минимальный размер  
часовой заработной платы

оплату за работу  
в сверхурочное время

оплату за работу  
в ночное время

государственный контроль  
за полной и своевременной  
выплатой заработной платы  
и реализацией государственных  
гарантий в области оплаты  
труда

# ОПЛАТА ТРУДА

- **Статья 127. Оплата сверхурочной работы**

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем **в полуторном размере**. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже **50%** установленной тарифной ставки (должностного оклада) работника.

- **Статья 128. Оплата работы в праздничные и выходные дни**

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не ниже чем **в двойном размере**, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

- **Статья 129. Оплата труда в ночное время**

Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в **полуторном размере**, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Трудовым кодексом предусмотрен минимальный стандарт оплаты труда (МСОТ) как минимальная граница оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда (вводится с 2008 года).

## Механизм определения МСОТ



определение размеров  
МСОТ  
В отраслевых соглашениях

утверждение  
Правительством  
Республики Казахстан  
повышающих отраслевых  
коэффициентов

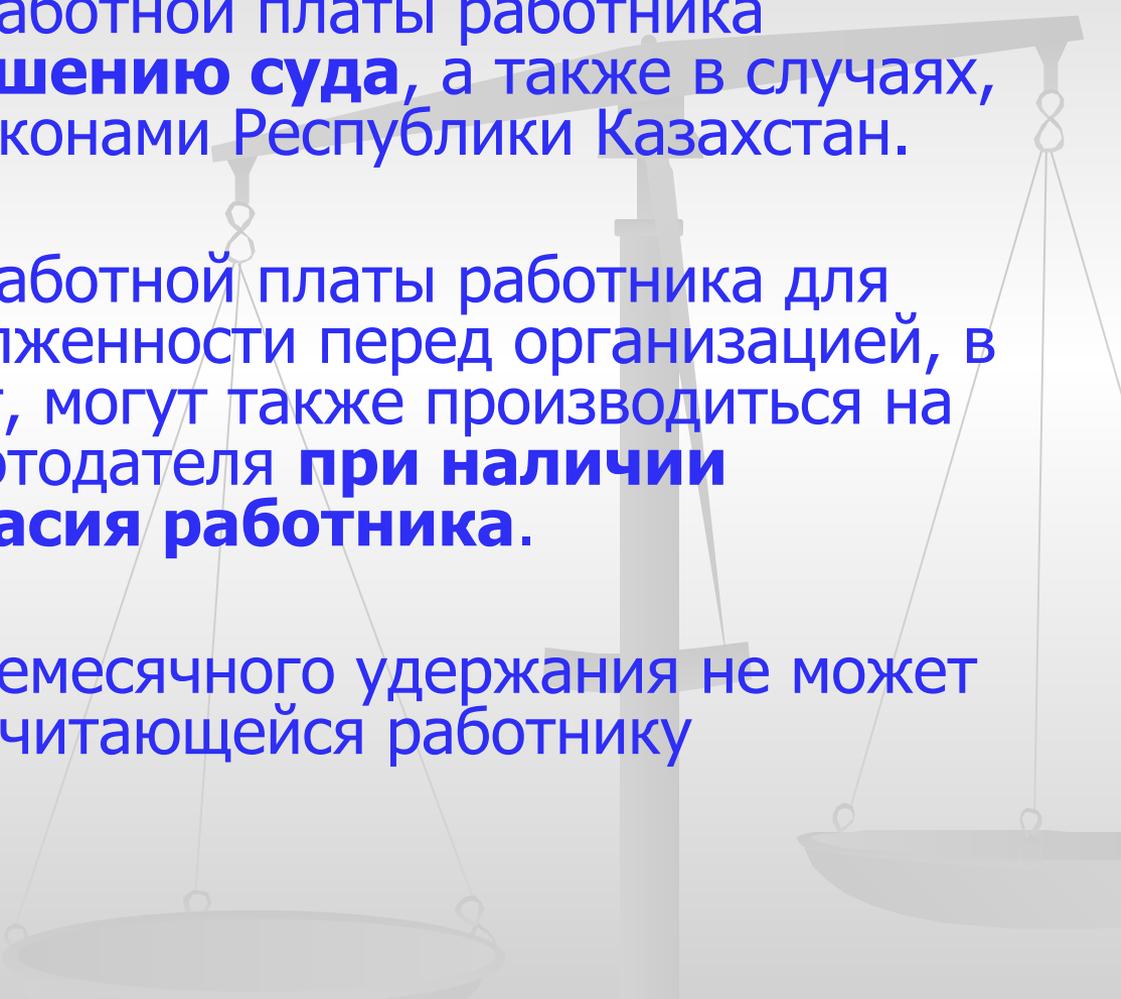
# Порядок и сроки выплаты заработной платы

## Статья 134.

- 1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, **не позже первой декады следующего месяца.** Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами.
- 2. При выплате заработной платы **работодатель обязан в письменной 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.

# Удержания из заработной платы

## Статья 137.

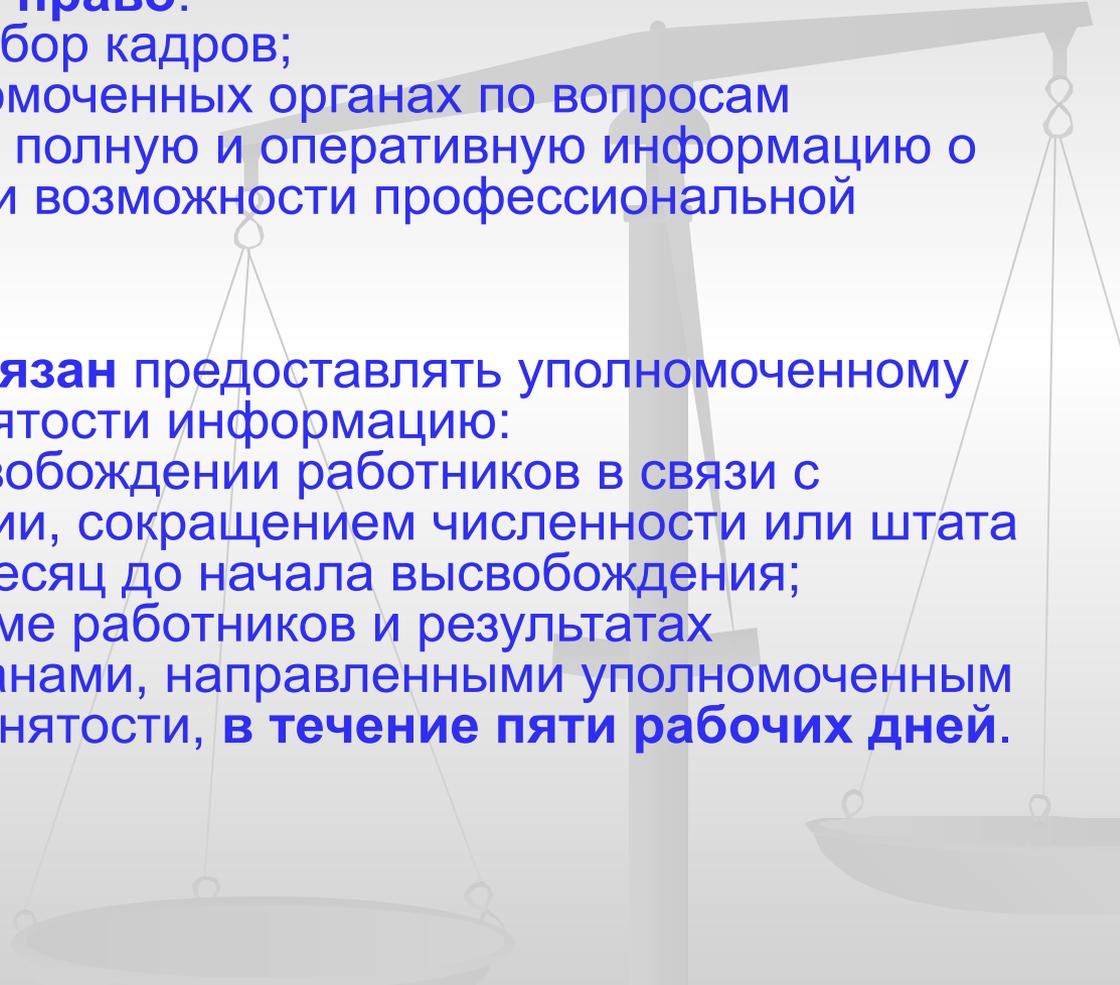
- 1. Удержания из заработной платы работника производятся **по решению суда**, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.
  - 2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут также производиться на основании акта работодателя **при наличии письменного согласия работника**.
  - 3. Общий размер ежемесячного удержания не может превышать 50% причитающейся работнику заработной платы.
- 

# Глава 11. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

- Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.
- Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (далее - обучаемый):
  - 1) непосредственно в организации;
  - 2) в организациях образования, реализующих образовательные программы начального, среднего, высшего и послевузовского профессионального образования.
- Работодатель обязан создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные настоящим Кодексом, соглашениями, коллективным, трудовым договорами.

# Права и обязанности работодателя при трудоустройстве

## Статья 147.

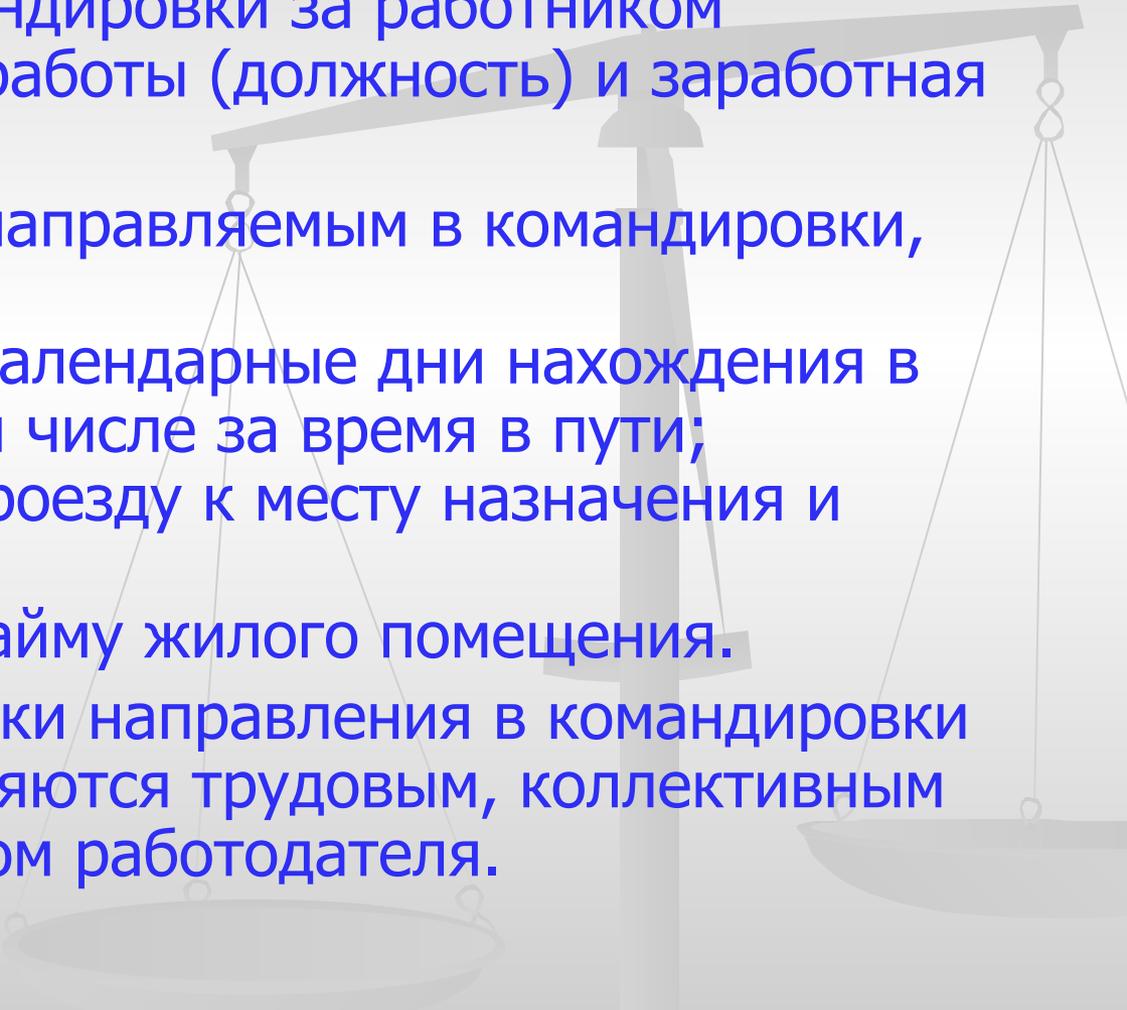
- 1. Работодатель имеет право:
    - 1) осуществлять подбор кадров;
    - 2) получать в уполномоченных органах по вопросам занятости достоверную, полную и оперативную информацию о состоянии рынка труда и возможности профессиональной подготовки.
  
  - 2. Работодатель обязан предоставлять уполномоченному органу по вопросам занятости информацию:
    - о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата не менее чем за один месяц до начала высвобождения;
    - о потребности в найме работников и результатах собеседования с гражданами, направленными уполномоченным органом по вопросам занятости, **в течение пяти рабочих дней.**
- 

# Глава 13. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

- Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к **государственным или общественным обязанностям** в случаях, предусмотренных законами РК. При этом заработная плата работнику выплачивается не ниже средней заработной платы по месту основной работы.
- На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками сохраняются место работы и средняя заработная плата.
- За работником, являющимся донором, на время обследования и сдачи крови сохраняются место работы и средняя заработная плата.
- 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.
- Гарантии для работника, осуществляющего трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, устанавливаются законами РК.
- Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальные пособия по временной нетрудоспособности

# Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки

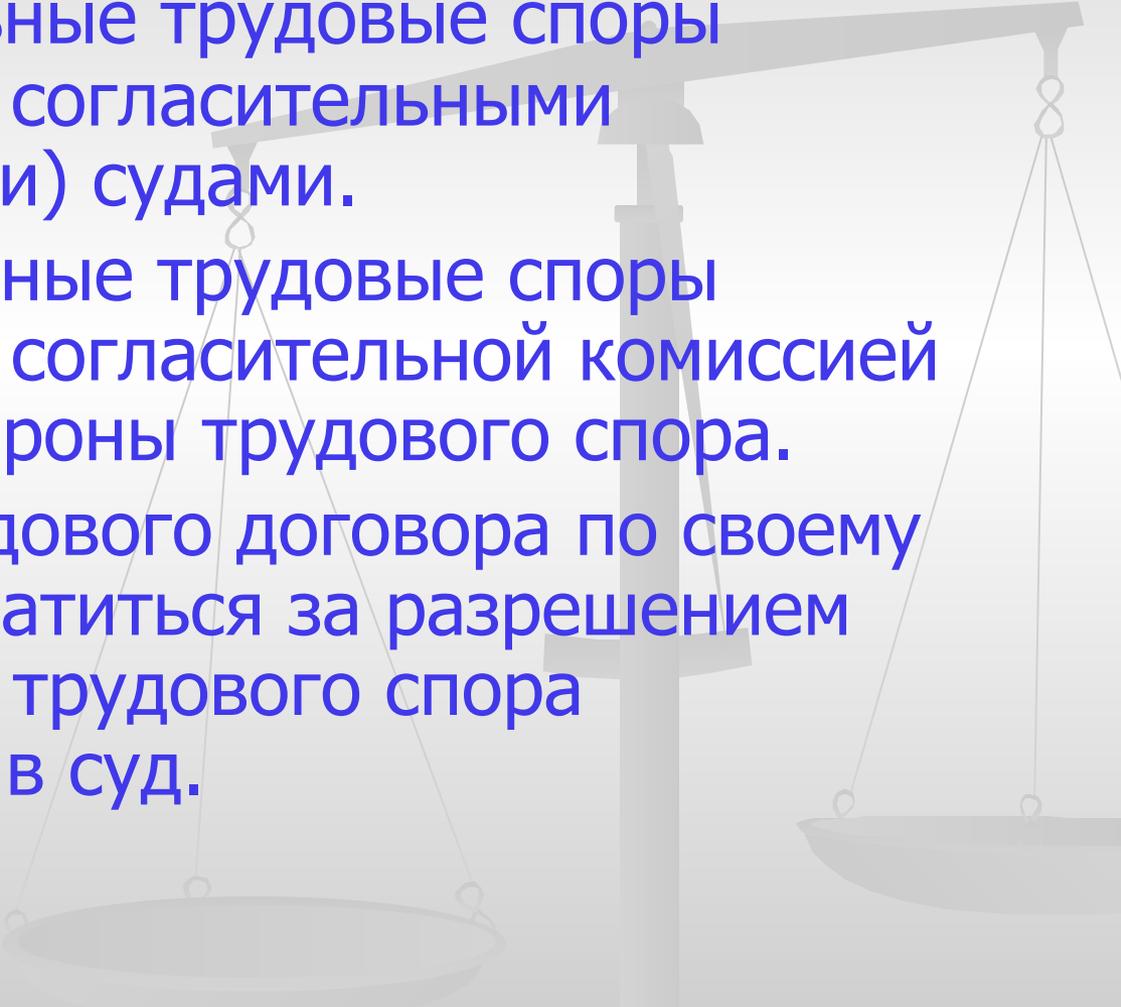
## Статья 152.

- 1. За время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата.
  - 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.
- 

# Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер. Статья 156.

- 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. 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.
- 3. Компенсационные выплаты осуществляются независимо от режима организации труда и отдыха.
- 4. Компенсационные выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы работников организаций.

# Глава 15. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами.
  - 2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительной комиссией по заявлению стороны трудового спора.
  - 3. Стороны трудового договора по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд.
- 

## РАЗДЕЛ 3.

### Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству.

- работник вправе заключить ТД о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (**по месту основной работы**), так и с несколькими работодателями.
- суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную статьей 82 настоящего Кодекса, **более чем на 4 часа.**
- работникам, работающим по ТД о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются **одновременно** с отпуском по основной работе.

# Глава 20. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

- **Сезонными** признаются работы, которые в силу **климатических** или иных природных **условий** выполняются в течение определенного периода, но не более одного года.
- **ТД** с работниками, помимо оснований, предусмотренных статьей 54 настоящего Кодекса, **может быть расторгнут** по инициативе работодателя в случаях:
  - 1) приостановки работ у работодателя на срок **более 2-х недель** по причинам производственного характера;
  - 2) неявки работника на работу в течение **1 месяца** подряд вследствие временной нетрудоспособности.
- Работник имеет право **расторгнуть ТД** по своей инициативе письменно, предупредив об этом работодателя за **7 календарных дней**.
- **При прекращении ТД** с работником в связи с ликвидацией организации, сокращением численности работников выходное пособие выплачивается в размере **2 недельной средней заработной платы**.

# Глава 21. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ

## ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

- **ВМ является особой формой** осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников.
- К работам, выполняемым ВМ, **не допускаются** работники, не достигшие **18** летнего возраста, беременные **женщины**, инвалиды 1 и 2 групп.
- **Вахтой** считается период, включающий время выполнения работ **на объекте и время между сменного отдыха.**
- **Продолжительность** вахты не может превышать **30** календ. дней.
- При **ВМ** работы устанавливается **суммированный учет** рабочего времени.
- При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период **не должна превышать** норму, установленную настоящим Кодексом.
- **Не допускается** предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по частям в период межвахтового отдыха.



### РАЗДЕЛ 3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ИНЫХ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

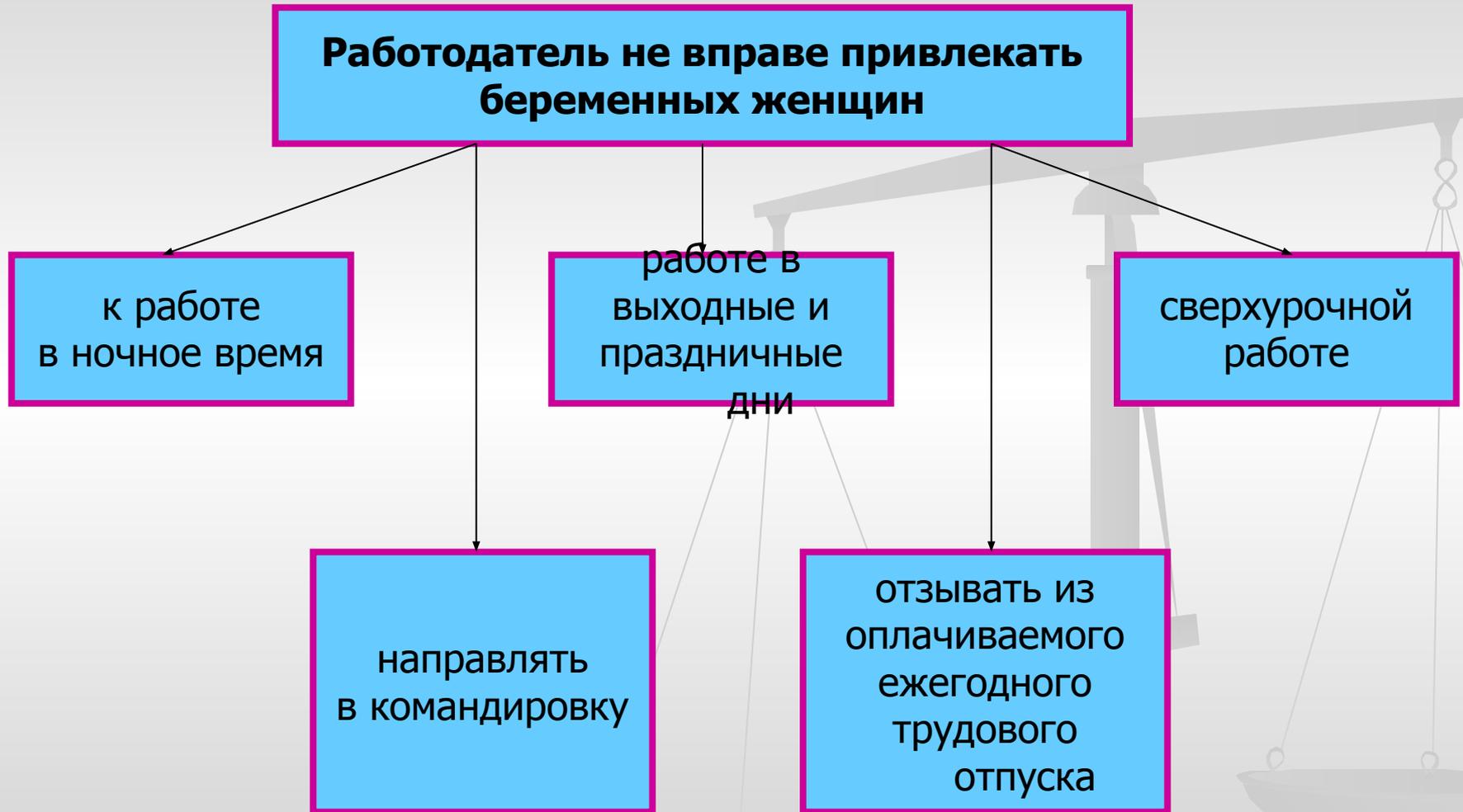
**Запрещается применение труда женщин**

на тяжелых работах,  
работах с вредными  
и (или) опасными  
условиями  
труда, а также на работах

подъем и перемещение вручную  
женщинами тяжестей,  
превышающих установленные  
для них предельные нормы

**Список работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.**

# Особенности режима труда и отдыха для женщин и других лиц с семейными обязанностями



## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ИНЫХ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

### Перерывы для кормления ребенка

женщинам, имеющим детей  
в  
возрасте **до 1,5 лет**

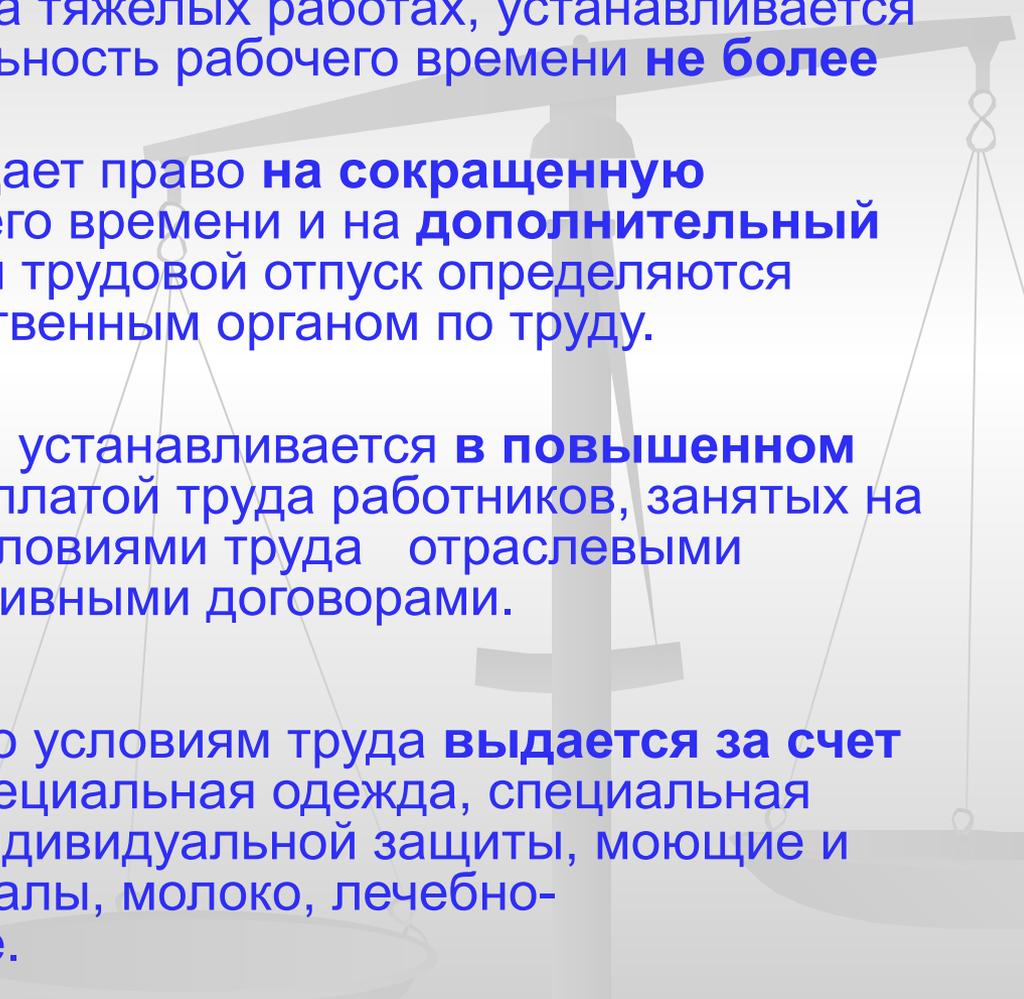
отцам воспитывающим детей  
в  
возрасте **до 1,5 лет без матери**

имеющим 1 ребенка,  
- каждый перерыв  
не менее 30 минут

имеющим 2 или более,  
- каждый перерыв  
не менее 1 часа

**Перерывы для кормления ребенка по заявлению работника присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены). Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время.**

# Глава 19. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ

- Для работников, занятых на тяжелых работах, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 36 часов в неделю.**
  - 2. Список работ в которых дает право **на сокращенную продолжительность рабочего времени и на дополнительный оплачиваемый** ежегодный трудовой отпуск определяются уполномоченным государственным органом по труду.
  - Оплата труда работников, устанавливается **в повышенном размере** по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда отраслевыми соглашениями или коллективными договорами.
  - Работникам организаций по условиям труда **выдается за счет средств работодателя** специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы, молоко, лечебно-профилактическое питание.
- 

**Сокращенная  
продолжительность  
ь  
рабочего времени  
согласно Списку**

**Оплата труда  
в повышенном  
размере**

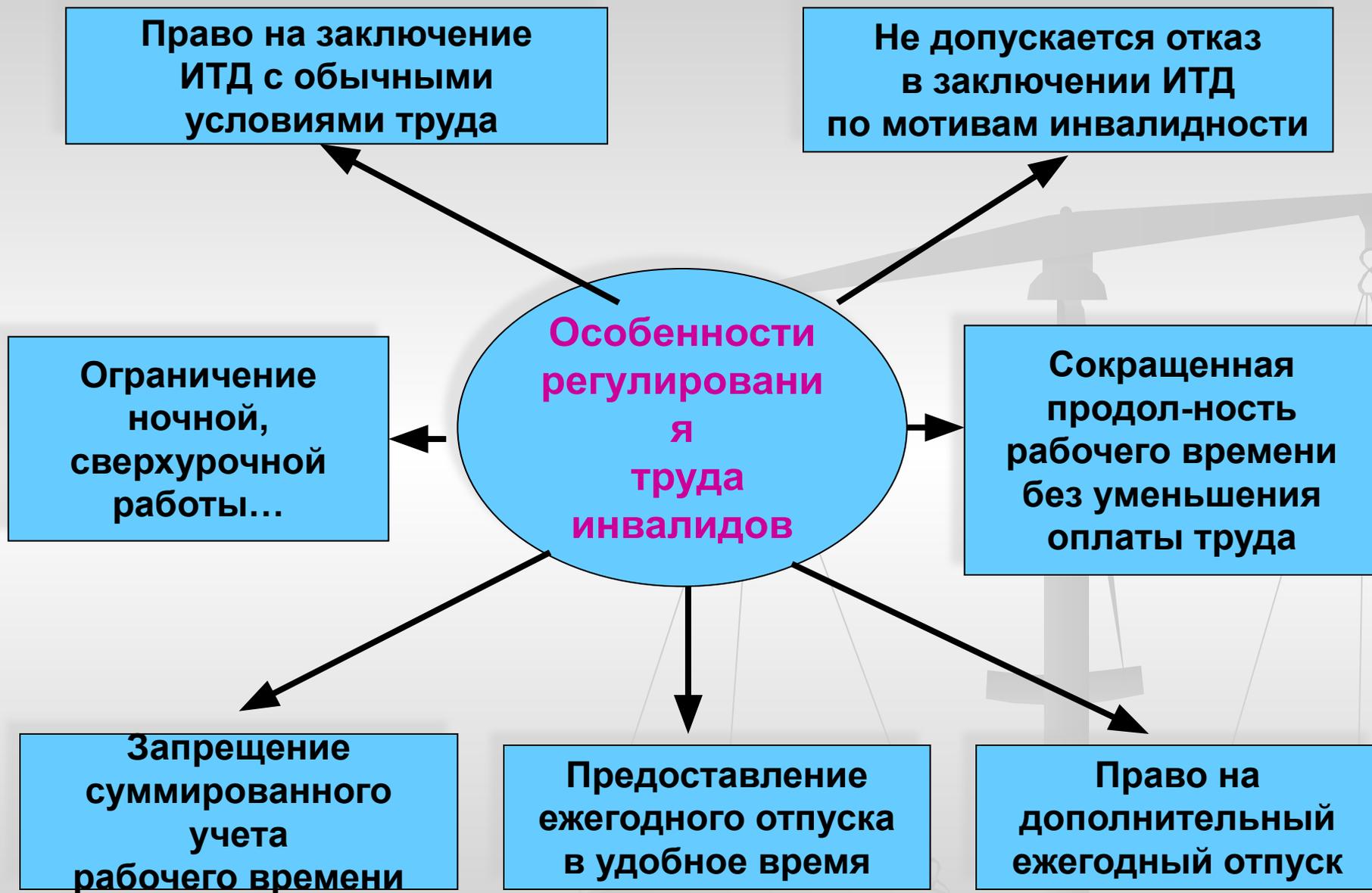
**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА  
ТЯЖЕЛЫХ  
РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ  
И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ  
ТРУДА**

**Выдается спецодежда, спецобувь  
и другие СИЗ, моющие и  
дезинфицирующие материалы,  
молоко, лечпрофпитание**

**Право на  
дополнительный  
ежегодный отпуск  
согласно Списку**

# Глава 24. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

- Работникам-инвалидам 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - **не более 36 часов** в неделю.  
Продолжительность ежедневной работы работников-инвалидов 1 и 2 групп **не может превышать 7 ч.**
- Для работников-инвалидов 1 и 2 групп **не допускается** применение **суммированного учета** рабочего времени.
- **Привлечение** к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, направлению в командировку работников-инвалидов допускаются только с их письменного согласия.



# Глава 25. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

- **Гражданский служащий** - лицо, занимающее в установленном законодательством РК порядке оплачиваемую штатную должность в казенных предприятиях и государственных учреждениях;
- **Перечень** должностей ГС определяется Правительством РК.
- **Поступление** на ГС осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу.
- **Прием** на гражданскую службу осуществляется путем заключения **ТД** и издания акта работодателя.
- **ГС** по его письменному заявлению **может быть переведен** на работу в другое государственное учреждение (казенное предприятие) по согласованию между руководителями соответствующих организаций.
- Дополнительным основанием для прекращения ТД с ГС является **достижение** ими пенсионного возраста, установленного законом РК.  
С работником, достигшим **пенсионного возраста** и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности руководителем государственного учреждения (казенного предприятия) **ТД может продлеваться ежегодно.**

# Аттестация, повышение квалификации и переподготовка ГС

- В целях определения уровня профессиональной и квалификационной подготовки, деловых качеств ГС **проходят аттестацию.**  
**Порядок и условия проведения аттестации ГС** определяются уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности.
- Обучение, переобучение, стажировка, включая научную стажировку, **в случае обучения без отрыва от работы ГС** оплачиваются за счет средств направляющей организации.  
**За время учебы ГС за ним сохраняются** занимаемая должность, гарантии и компенсационные выплаты.
- ГС, проходящим повышение квалификации или переподготовку по специальности, соответствующей профилю деятельности ГС, предоставляется **оплачиваемый учебный отпуск.**

# Оплата труда и отпуск гражданским служащим

## Статья 238.

- Система оплаты труда **ГС**, содержащихся за счет государственного бюджета, определяется Правительством РК.
- **ГС** работающим в сельской местности, по решению местных представительных органов за счет бюджетных средств **устанавливаются повышенные не менее чем на 25%** должностные оклады по сравнению с окладами **ГС**, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.
- **Перечень** должностей специалистов, работающих в **аульной** (сельской) местности, **определяется местным исполнительным органом** по согласованию с местным представительным органом.
- **ГС** предоставляются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска продолжительностью **не менее 30 календарных дней** с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

# Социальное партнерство

Государство

Представители  
работников

Представители  
работодателей

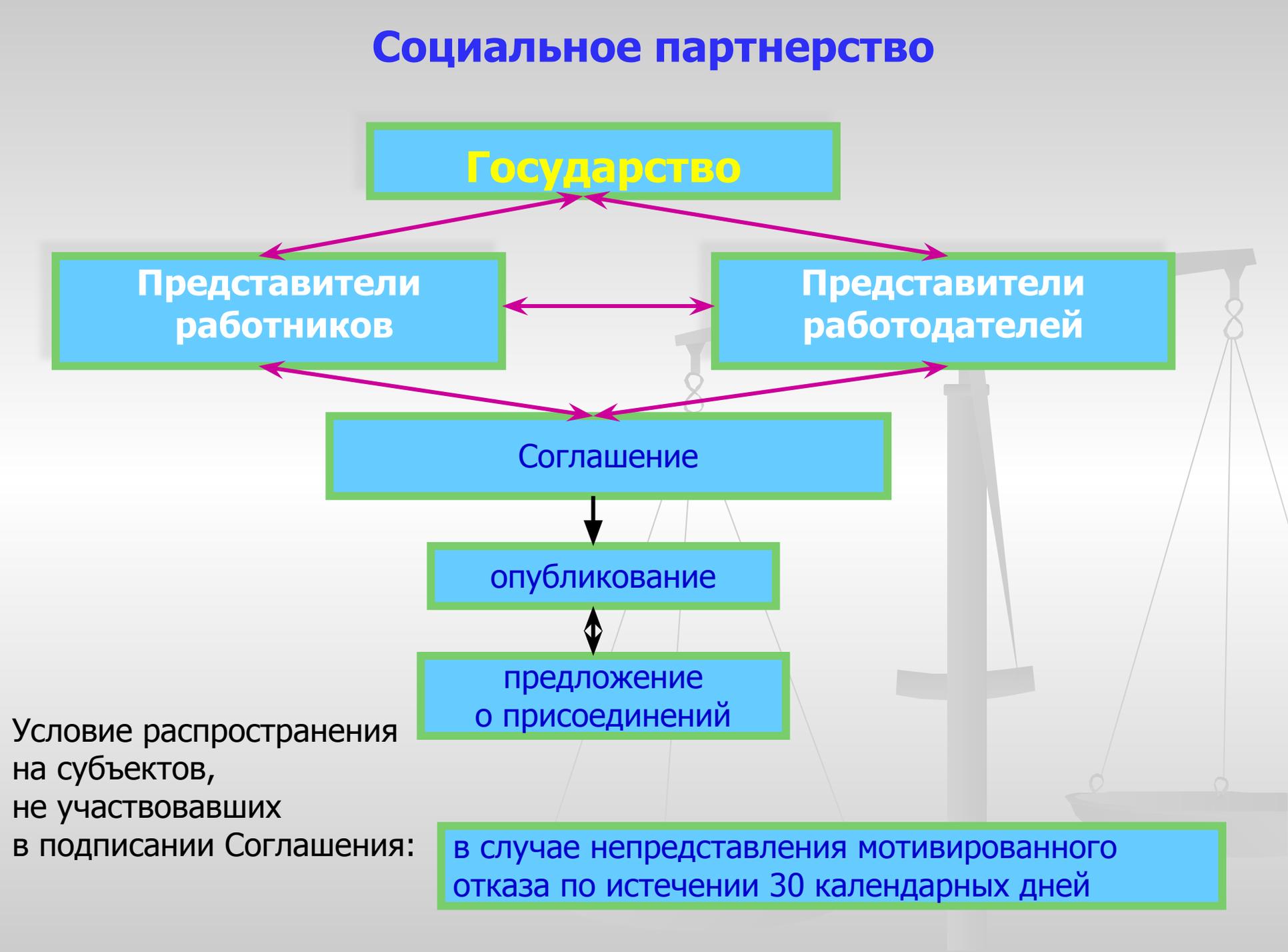
Соглашение

опубликование

предложение  
о присоединении

в случае непредставления мотивированного  
отказа по истечении 30 календарных дней

Условие распространения  
на субъектов,  
не участвовавших  
в подписании Соглашения:



# Стороны коллективного договора

```
graph TD; A[Стороны коллективного договора] --> B[работники]; A --> C[работодатель]; B --> D[Коллективный договор может заключаться]; C --> D; D --> E[в организациях]; D --> F[в филиалах]; D --> G[представительствах.];
```

работники

работодатель

Коллективный договор  
может заключаться

в организациях

в филиалах

представительствах.

О системах  
оплаты труда,  
и др.

Об индексации  
оплаты труда и  
компенсационных  
выплат

**Коллективн  
ый  
договор  
обязательные  
положения:**

О раб. времени и  
времени отдыха,  
об отпусках

О создании  
здоровых и  
безопасных условий  
труда и быта

Об установлении  
межразрядных  
коэффициентов



# Сроки и сфера действия коллективного договора Статья 285.

- 1. КД заключается на срок, определяемый сторонами.
- 2. КД вступает в силу с момента его подписания и **обязателен для выполнения сторонами.**
- 3. Действие КД **распространяется** на работодателя и работников организации, от имени которых заключен КД, и **присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления.**
- 4. КД сохраняет свое действие на период реорганизации.
- 5. При смене собственника имущества организации действие КД сохраняется в течение 3 месяцев.
- 6. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом КД прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

## **Гарантии за время переговоров**

- Члены представительных органов работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без согласия соответствующего представительного органа (кроме случаев ликвидации организации).

# Разрешение коллективных трудовых споров

