

# Планируемые изменения в законодательные акты по вопросам труда

Октябрь 2022 г.



Building a better  
working world



# Содержание

- ① ▪ Новые термины и дополнения в основные понятия
- ② ▪ Права и обязанности работодателя
- ③ ▪ Рабочее время
- ④ ▪ Вахтовый метод работы
- ⑤ ▪ Время отдыха
- ⑥ ▪ Нормирование и оплата труда
- ⑦ ▪ Деятельность с применением интернет платформы и (или) мобильного приложения



# Спикеры



## Динара Танашева

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

Тел.: +7 (727) 258 5960

E-mail: Dinara.S.Tanasheva@kz.ey.com



## Марина Гаипова

Эксперт по трудовому праву, Департамент налоговых и юридических услуг

Тел.: +7 727 258 5960

E-mail: Marina.Gaipova@kz.ey.com

- ▶ Динара является Руководителем практики налоговых и юридических услуг компании EY в Казахстане и Центральной Азии
- ▶ Является членом КазБар, Ассоциации юристов нефтегазовой отрасли, Казахстанской Ассоциации налогоплательщиков, рабочей группы по вопросам трудового законодательства, развития человеческого капитала и привлечения иностранной рабочей силы Совета иностранных инвесторов под председательством Президента РК, а также Совета по улучшению инвестиционного климата в РК, Председатель HR комитета EUROBAK
- ▶ Динара имеет 19-летний опыт в сфере предоставления юридических услуг в различных индустриях (FMCG, розничная торговля, фармацевтика, логистика и другие), а также консультирование в области инвестиционных проектов международных и местных компаний, осуществляющих деятельность на территории Казахстана и СНГ
- ▶ Консультирование международных и казахстанских компаний по юридическим вопросам, в том числе по планированию и структурированию импортных и экспортных сделок, составлению и анализу различных договоров внешнеэкономической деятельности, соблюдению требований таможенного, валютного, гражданского законодательства и законодательства РК о лицензировании
- ▶ Марина является экспертом по трудовому праву и имеет более 12 лет опыта работы на различных участках кадрового администрирования, таких как:
  - ▶ оценка кадровой работы и HR-процессов;
  - ▶ проведение независимого кадрового аудита для минимизации рисков нарушения требований трудового законодательства РК;
  - ▶ разработка обязательных кадровых политик и правил с учетом специфики деятельности компании;
  - ▶ организация работы согласительной комиссии;
  - ▶ урегулирование трудовых споров.
- ▶ Проводит множество семинаров по соблюдению требований трудового законодательства РК, по регистрации электронных трудовых договоров в базе данных eпbek.kz и т.д.
- ▶ Имеет опыт в разработке и построении HR-бизнес процессов для внедрения электронного документооборота, тестировании и внедрении системы электронного документооборота в национальной компании.
- ▶ Является членом рабочих групп Американской торговой палаты в Казахстане, Европейской Бизнес Ассоциации Казахстана, а также членом рабочей группы при Министерстве труда и социальной защите по вопросам совершенствования трудового законодательства в РК.

# Спикеры



**Юлия Азимбаева**

Менеджер  
Группа консультирования по управлению  
персоналом

Тел.: +7 (727) 258 5960

E-mail: Yuliya.Azimbayeva@kz.ey.com

- ▶ Юлия является менеджером группы консультационных услуг по управлению персоналом в департаменте налоговых и юридических услуг EY Казахстан.
- ▶ Юлия имеет более 13-ти лет опыта работы в сфере бухгалтерского учета и налогового обслуживания со специализацией в области расчета заработной платы и управления персоналом как для местных, так и для многонациональных компаний.
- ▶ Юлия сосредоточена на управлении такими процессами как полный аутсорсинг расчета заработной платы и кадрового администрирования, проведение обзоров расчетов заработной платы и налогов, анализ ведения кадрового делопроизводства.
- ▶ Специализируется на консультировании как корпоративных, так и индивидуальных клиентов по широкому ряду вопросов, включая консультирование частных клиентов по вопросам персонального налогообложения доходов и декларирования активов в Казахстане, помощь в просчете налоговой нагрузки и налоговых обязательств физического лица в Казахстане, а также аналитику инвестиционных портфелей.
- ▶ Портфолио клиентов включает в себя крупнейшие компании нефтегазового сектора Казахстан, иностранные и местные компании со штатной численностью более 400 человек.

# 1

Новые термины и  
дополнения в  
основные понятия



# Новые термины и дополнения в основные понятия



## Совместное трудоустройство

трудовые отношения нескольких работников с целью совместного выполнения одной трудовой функции (работа по определенной специальности, профессии, квалификации или должности) с одним и тем же работодателем, когда в течение рабочего времени работники в соответствии с актами работодателя и трудового договора выполняют трудовые обязанности;



## Простой

временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера, а также в случае введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц;



## Производственная необходимость

выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия; **последствий чрезвычайных ситуаций, чрезвычайного или военного положения, катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии или немедленного устранения их последствий;** для предотвращения несчастных случаев на производстве; для предотвращения простоя; гибели или порчи имущества; в других исключительных случаях, **ставящих под угрозу жизнь и здоровья работников,** а также для замещения временно отсутствующего работника;




Menu



Next



Previous

A man with dark hair and a beard, wearing a dark suit, light blue shirt, and dark tie, is shown in profile, gesturing with his hands as if speaking. The background is blurred, showing other people in a professional setting.

# Права и обязанности работодателя

# Статья 23. Права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

“

27) вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях, содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28, **а также сведения о предоставлении отпусков в связи с рождением ребенка, предусмотренных подпунктами 1), 2), 3) статьи 99** настоящего Кодекса, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду

”

## Обоснование:

В целях повышения прозрачности назначения социальных выплат по беременности и родами, усыновлению (удочерению) новорожденного ребенка (детей), социальной выплаты по уходу за ребенком по достижению им возраста одного года, а также **расширению доступа к проактивному формату** оказания данных выплат.





A woman with dark curly hair is sitting at a wooden desk in a modern office at night. She is looking down at a laptop, with her hands on the keyboard. A desk lamp with a black shade is positioned over the laptop, casting a warm glow. On the desk, there is also a small potted plant with green leaves and a white cup of coffee. In the background, a large window shows a view of the city at night, and a whiteboard with some writing is visible. The overall atmosphere is quiet and focused.

Рабочее время

# Статья 67. Рабочее время и его виды

## Статья 67. Рабочее время и его виды

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

Действующая редакция ТК РК

### Предлагаемая редакция п.2. ст.67 ТК

Рабочее время и его виды

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

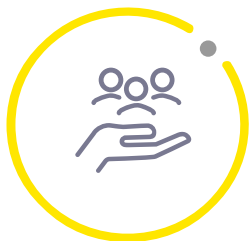
Для работников, работающих с неполным рабочим днем (сменой) и (или) неполной рабочей недели либо при применении совместного трудоустройства, нормальное число рабочих часов по балансу рабочего времени на соответствующий календарный год соответственно уменьшается.

### Обоснование:

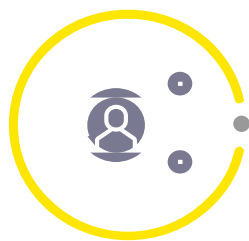
В соответствии с действующей редакцией ТК РК, работникам, работающим неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю не производится оплата сверхурочных работ. В этой связи, предлагается законодательно закрепить, что норма времени предусмотренная балансом рабочего времени должна уменьшаться пропорционально применяемому режиму работы.

# Статья 68. Нормальная продолжительность рабочего времени

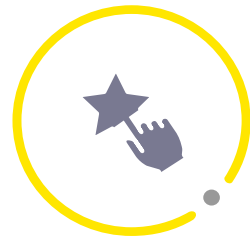
Применение совместного трудоустройства по соглашению сторон для:



Работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,



Одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до 3 лет



Одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-с инвалидностью до 18 лет), иных лиц, воспитывающих указанную категорию детей без матери



Учащихся для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения



Работников до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом РК, которым осталось менее 2-х лет, либо достигшим пенсионного возраста



# Четырехдневная рабочая неделя и сменная работа

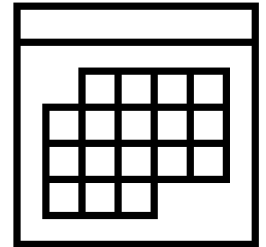
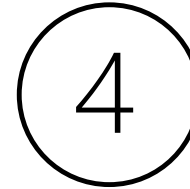
## Статья 71. Режим рабочего времени

3. По соглашению сторон в трудовом договоре допускается установление четырехдневной рабочей недели с правом чередования с пятидневной или шестидневной рабочей неделей;

## Статья 73. Сменная работа

3. Срок ознакомления с графиком сменности может сокращаться в случае приема работника на работу или перевода работника на другую работу при сменной работе;

4. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд, а также изменения графика сменности по инициативе работника запрещается.



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 ТК РК, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

# Статья 73-1. Скользящий график работы

## Учетный период

Учетным периодом при скользящем графике работ признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени, но не более квартала.

С учетом специфики работы работодатель вправе в ПТР\* устанавливать работникам скользящий график работы, работу в различные дни недели с различной продолжительностью графика работы с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени не более 11 часов с применением суммированного учета рабочего времени.



При работе в режиме со скользящим графиком работы начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется в ПТР, трудовом договоре либо в графике сменности.

## Определение графика

\*ПТР - правила трудового распорядка

# Статья 75.Суммированный учет рабочего времени



Какие основные дополнения в ТК РК в отношении суммированного учета рабочего времени?



❑ При подсчете нормального числа рабочих часов учетного периода, исключаются часы (дни), которые по графику сменности приходятся на время, в течение которого работник в соответствии с трудовым законодательством был освобожден от исполнения своих трудовых обязанностей, а также часы, которые были оплачены в повышенном размере в учетном периоде за работу в праздничные и выходные дни;

❑ При суммированном учете рабочего времени время, отработанное сверх нормы продолжительности рабочего времени за учетный период, работодатель обязан компенсировать как работу в сверхурочные часы;

❑ Общее количество сверхурочных часов за учетный период определяется как разница между фактически отработанными часами и нормой часов за учетный период;

❑ Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю либо при применении совместного трудоустройства, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается;

❑ При прекращении трудового договора работнику до окончания учетного периода, работник имеет право на оплату сверхурочных часов на тех же условиях, за время, отработанное с начала учетного периода до дня прекращения трудового договора.



# Статья 77. Сверхурочная работа

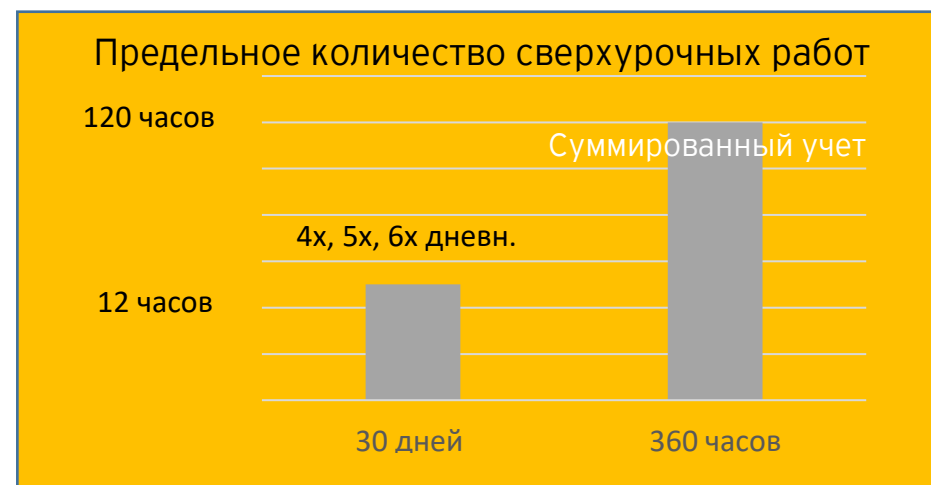
## Статья 78. Предельное количество сверхурочных работ

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются в следующих случаях:



Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать:

- 12 часов в месяц - при четырехдневной, пятидневной и шестидневной рабочей неделе
- 120 часов в год - при установлении суммированного учета рабочего времени.



# 4

## Вахтовый метод работы

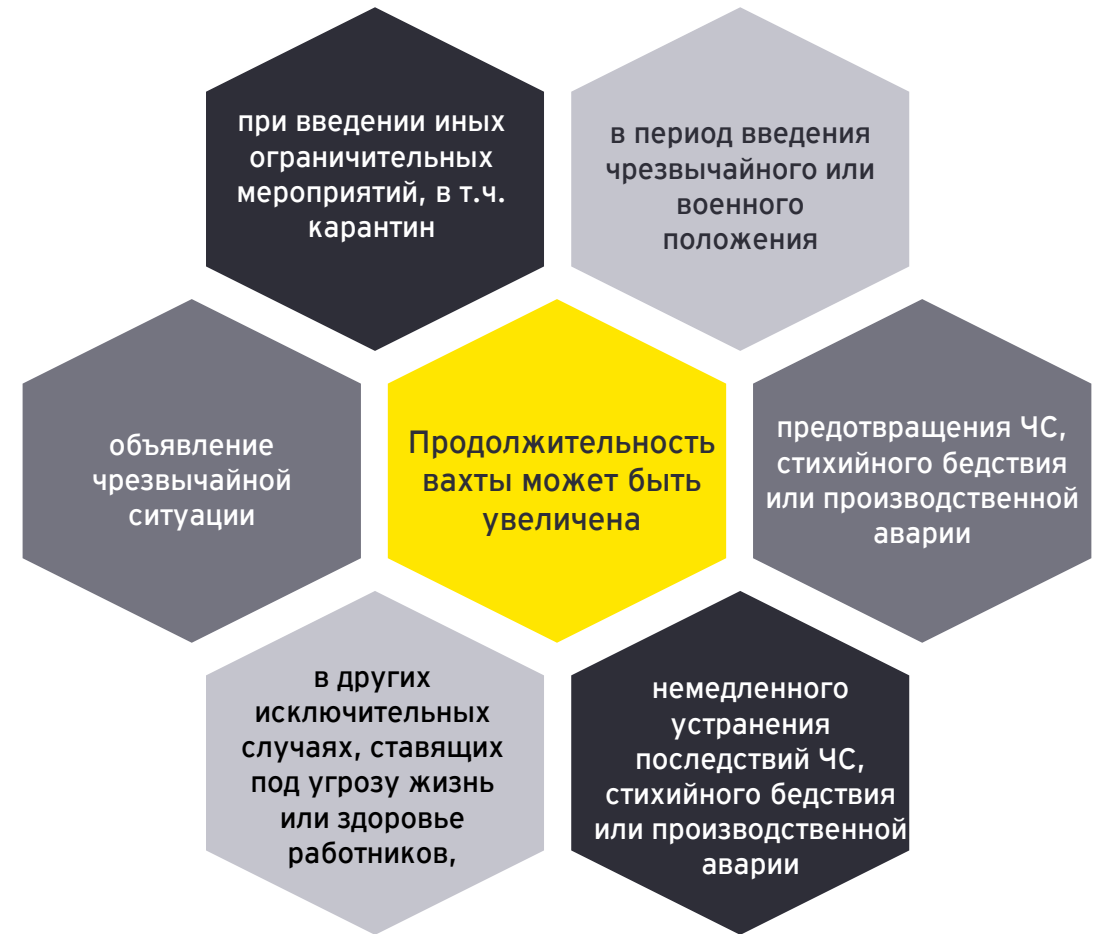


# Статья 135.Вахтовый метод работы

В целях обеспечения бесперебойной работы в непрерывных действующих производствах, цехах, участках и др. предлагается предусмотреть исключительные случаи возможности продления вахты с обязательным соблюдением продолжительности рабочего времени и отдыха.

Работодатель вправе актом работодателя увеличить продолжительность вахты:

- ✓ до устранения следующих случаев;
- ✓ с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.





An elderly couple is jogging in a park. The man, on the left, has white hair and is wearing a grey t-shirt and blue jeans. The woman, on the right, has grey hair and is wearing a bright yellow zip-up jacket over a white shirt. They are both smiling and looking towards the right. The background is a lush green park with trees and a path. A semi-transparent grey triangle is overlaid on the left side of the image, containing the text.

Время отдыха





3. При пятидневной, шестидневной или **четырехдневной** рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Вторым **или третьим** выходным днем при пятидневной **и (или) четырехдневной** рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами трудового распорядка.

**4-1. Работникам (группе работников) со скользящим графиком работы, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в различные дни недели поочередно согласно положениям трудового договора или графикам сменности.**

# Статья 86. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные дни, а также в междусменный отдых без согласия работника

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, а также в **междусменный отдых** без согласия работника допускается в следующих случаях для:

## Несчастные случаи

- ▶ предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества;

## Неявка сменяющего работника

- ▶ для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником

## Введении ограничительных мероприятий

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, введения чрезвычайного или военного положения, объявления ЧС, а также для предотвращения ЧС, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий, либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц;

## Неотложные, заранее непредвиденные работы

- ▶ выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений;



# 5

## Нормирование и оплата труда

# Планируемые изменения в статьи 106 и 112 ТК РК

## Статья 106 ТК РК

### 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, применение совместного трудоустройства, а также для оплаты работ временного или разового характера. При сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, предусмотренных ТК РК, устанавливается почасовая оплата труда.

## Статья 112 ТК РК

### Оплата времени простоя

Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, определяются трудовым, коллективным договорами, если порядок оформления простоя не предусмотрен в трудовом, коллективном договоре, то начало простоя оформляется актом работодателя с указанием причины простоя.

Оплата простоя по причине, не зависящим от работодателя и работника, устанавливается в размере не ниже МЗП, по вине работодателя - в размере не менее 50 % от средней заработной платы работника. Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

По окончании простоя работодатель заблаговременно уведомляет работника о дате выхода на работу, работник обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей.

В случае отсутствия работника на рабочем месте в срок, установленный в уведомлении, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности



Деятельность с  
применением интернет  
платформы и (или)  
мобильного  
приложения



## Статья 146-1. Особенности регулирования труда работников юридического лица, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости

1. Труд работников, занятых по трудовому договору у юридического лица, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, регулируется в соответствии с ТК РК, с учетом особенностей, установленных настоящей статьей, трудовым договором и актом работодателя.
2. Трудовой договор между работником и юридическим лицом, осуществляющим трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости заключается на определенный срок без ограничения, предусмотренного пп.2 п.1 статьи 30 ТК РК.
3. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) с применением мобильного приложения платформенной занятости может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством РК, актами работодателя, коллективным или трудовым договорами.
4. Система и условия оплаты труда, продолжительность и порядок учета рабочего времени работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) с применением мобильного приложения платформенной занятости, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РК, актами работодателя, коллективным или трудовым договорами.



Menu



Next



Previous



A person with a backpack stands on a rocky peak, looking out over a sprawling city at dusk. The city is illuminated with warm lights, and the sky is filled with dramatic, dark clouds. The person is seen from behind, standing on a dark, jagged rock. The city below is a dense collection of skyscrapers and buildings, with lights reflecting on the water in the harbor. The sky is a mix of dark blues and oranges from the setting sun.

# Вопросы и Ответы

# Основание и применение материалов данной презентации

---

- ▶ Настоящая презентация предназначена исключительно для участников настоящего семинара и не предназначена для распространения или использования каким-либо иным лицом или организацией;
- ▶ Информация, содержащаяся в материалах данного семинара, предназначена исключительно для общего ознакомления и не может служить основанием для осуществления каких-либо действий или отказа от действий;
- ▶ Все изменения в законодательство РК, рассматриваемые в данной презентации, находятся на стадии обсуждения. По всем конкретным вопросам следует обращаться за консультацией к специалисту;
- ▶ 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.



EY | Совершенствуя бизнес, улучшаем мир

Следуя своей миссии – совершенствуя бизнес, улучшать мир, – компания EY содействует созданию долгосрочного полезного эффекта для клиентов, сотрудников и общества в целом, а также помогает укреплять доверие к рынкам капитала.

Многопрофильные команды компании EY представлены в более чем 150 странах мира. Используя данные и технологии, мы обеспечиваем доверие к информации, подтверждая ее достоверность, а также помогаем клиентам расширять, трансформировать и успешно вести свою деятельность.

Специалисты компании EY в области аудита, консалтинга, права, стратегии, налогообложения и сделок задают правильные вопросы, которые позволяют находить новые ответы на вызовы сегодняшнего дня.

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. С информацией о том, как компания EY собирает и использует персональные данные, а также с описанием прав физических лиц, предусмотренных законодательством о защите данных, можно ознакомиться по адресу: [ey.com/privacy](https://ey.com/privacy). Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](https://ey.com).

Мы взаимодействуем с компаниями из стран Кавказа и Центральной Азии, помогая им в достижении бизнес-целей. Более 1,300 профессионалов работают в 8 офисах нашей фирмы (в Алматы, Астане, Атырау, Баку, Бишкеке, Ереване, Ташкенте, Тбилиси).

© 2022 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, представлена в сокращенной форме и предназначена лишь для общего ознакомления, в связи с чем она не может рассматриваться в качестве полноценной замены подробного отчета о проведенном исследовании и других упомянутых материалов и служить основанием для вынесения профессионального суждения. Компания EY не несет ответственности за ущерб, причиненный каким-либо лицам в результате действия или отказа от действия на основании сведений, содержащихся в данной публикации. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

